

L'emploi en Europe 2003

Évolution récente et perspectives

Emploi & affaires sociales

Emploi et Fonds social européen

Commission européenne
DG Emploi et affaires sociales
Unité A.1 Analyse de l'emploi

Manuscrit terminé en juillet 2003

Si vous souhaitez recevoir le bulletin d'information électronique "ESmail" de la direction générale "Emploi et affaires sociales" de la Commission européenne, envoyez un courrier électronique à l'adresse suivante: empl-esmail@cec.eu.int – le bulletin d'information paraît régulièrement en allemand, anglais et français.

Remerciements

Ce rapport a été établi par la DG Emploi et affaires sociales en collaboration étroite avec Eurostat. Tous deux remercient les membres des instituts nationaux de statistique ainsi que de divers centres de recherche sur le marché de l'emploi pour l'aide précieuse qu'ils leur ont apportée. Ils voudraient en outre exprimer leur gratitude envers Crédit Suisse First Boston d'avoir fourni d'ultérieures informations.

Note

Ce rapport est basé sur les données disponibles en juillet 2003. Des données plus récentes tenant compte des révisions intermédiaires sont disponibles d'Eurostat sur demande.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur Internet via le serveur Europa (<http://europa.eu.int>).

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003

ISBN 92-894-6015-6

© Communautés européennes, 2003

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Édition, mise en page et correction: Maclure Ltd; Moravia IT

Printed in Belgium

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE

Avant-propos de la Commissaire

Voici la 15^{ème} édition de l'Emploi en Europe. Comme la toute première, elle paraît en une période difficile. L'Europe se remet lentement d'une récession, après plusieurs années de forte croissance économique et de création d'emplois. Néanmoins, des différences majeures distinguent la situation actuelle de celle observée par le passé.

La première différence - qui constitue l'objectif même du présent rapport - est que nous sommes nettement mieux informés aujourd'hui qu'il y a 15 ans de la façon dont fonctionnent les marchés européens du travail. Nous comprenons les facteurs agissant sur la demande et l'offre d'emploi. Nous avons appris quelles étaient les forces socio-économiques déterminant la nature et la forme des lieux de travail. Nous sommes en train de découvrir quels sont les modes d'interaction entre nos économies et nos marchés de l'emploi.

La deuxième différence est que la politique de l'emploi constitue un volet essentiel de l'action de l'Union européenne. Révolu le temps où d'aucuns affirmaient que l'emploi relève de la responsabilité nationale et que l'Europe n'a au mieux qu'une contribution mineure à apporter!

Nous sommes à même d'apprécier toute l'ampleur des liens d'interdépendance existant entre les États membres. Interdépendance qui reflète le fait que les États membres effectuent les deux tiers de leurs échanges commerciaux avec d'autres membres de l'UE, l'impact de la monnaie commune et la manière dont les politiques nationales et communautaires de l'emploi sont désormais élaborées en partenariat.

Les dispositions du droit du travail établies par l'UE forment une composante majeure de notre cadre de vie puisque la volonté de maintenir des conditions équitables sur le marché de l'emploi est aussi forte que celle prévalant pour les marchés des biens et services. Néanmoins, les révisions du Traité apportées à Maastricht et Amsterdam ont conféré une importance radicalement accrue à la politique de l'emploi et accentué la volonté politique d'agir de concert.

Cette nouvelle donne a réorienté les priorités vers une plus grande coopération entre États membres et au sein de ces derniers. Nous disposons désormais de la "méthode ouverte de coordination" - une combinaison d'ambitions communes et de lignes directrices, d'objectifs et d'évaluation des performances a posteriori - pour mettre en place nos réformes dans toute l'étendue des politiques actives et passives pour l'emploi au niveau national, européen, local et régional.

Cette méthode fonctionne particulièrement bien étant donné la diversité des systèmes européens. Elle respecte un modèle européen commun - fondé sur la nécessité reconnue d'un équilibre entre sphères publique et privée afin de garantir un rapport harmonieux entre les aspects économiques et sociaux - tout en autorisant une diversité considérable dans la manière, par exemple, de gérer les fonds de l'assurance chômage ou l'organisation de la formation. La coordination des politiques de l'UE s'accommode fort bien de méthodes très disparates de financement allant de l'utilisation d'une fiscalité directe sur le travail jusqu'à des sources plus diversifiées de revenu.

Cette approche quelque peu éclectique s'est révélée extrêmement fructueuse, incitant les gouvernements à opter pour des politiques plus innovantes et à davantage accepter une collaboration avec les partenaires sociaux. Elle respecte également la vision d'une Europe où le désir des citoyens et des États de forger un avenir commun est toujours contrebalancé par le souhait de ne pas porter atteinte à nos individualités et nos différences.

Depuis la mise en œuvre de ces nouvelles procédures à la fin des années 90, nous avons progressé à un rythme soutenu, qui est allé en s'accéléralant. Ces procédures s'étendent désormais non seulement au domaine de l'emploi, mais aussi aux politiques sociales en général, y compris pour certaines questions épineuses telles que la réforme des retraites.

Ce rythme doit être maintenu. Nos pays ne peuvent se contenter de glaner ici et là quelques bonnes pratiques. Notre action doit être plus profonde. Il nous faut identifier les racines du succès et de l'échec de nos économies et sociétés. Comprendre non seulement ce qui aujourd'hui fonctionne ou non, mais aussi comment relever au mieux les défis de demain.

Voilà pourquoi le rapport "L'emploi en Europe" a toujours été et demeure indispensable à l'élaboration des politiques de l'emploi. En favorisant une analyse rigoureuse et le respect des données factuelles, il a dissuadé les gouvernements de s'en tenir à des préjugés ou à des notions préconçues et a encouragé l'innovation.

Le rapport de cette année ne fait pas exception à la règle. Il étudie le lien entre spécialisation et productivité. Il évalue les véritables besoins de création d'emplois découlant des objectifs fixés lors des Conseils européens de Lisbonne, Stockholm et Barcelone. Il identifie les écarts de qualifications résultant de l'évolution non seulement de la demande, mais aussi de la composition démographique de la main-d'œuvre.

Il pose la question de la future nature des négociations salariales dans une Union de plus en plus intégrée et en expansion. Il examine les réussites et les échecs enregistrés dans la promotion d'une organisation du travail et d'une mobilité de la main-d'œuvre plus flexibles. Et étudie les répercussions de la prise en compte de notions plus modernes de l'égalité professionnelle.

Enfin, ce rapport se penche sur les conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre européenne: l'immigration de ressortissants nationaux peut-elle être perçue comme une partie de la réponse à apporter ou bien faut-il la traiter séparément comme un enjeu à part entière?

Dans la mesure du possible, cette édition de l'Emploi en Europe fournit également des données et informations sur les futurs membres de l'UE. Les marchés du travail des pays en voie d'adhésion se caractérisent essentiellement par l'absence de demande d'emploi. Il convient notamment de noter la hausse du taux d'emploi des femmes, qui contraste avec la diminution de l'emploi masculin provoqué par les mutations structurelles dans le secteur de l'industrie.

Je vous recommande fortement de lire ce rapport. Et j'espère qu'une utilisation maximale de ses résultats permettra à l'avenir d'élaborer des politiques sociales et de l'emploi encore plus solides et efficaces.

Anna Diamantopoulou

Table de matières

Avant-propos de la Commissaire	3
Note de synthèse	8
Introduction générale	14
Chapitre 1 - Panorama des marchés européens du travail	15
Introduction.....	15
Résultats récents du marché du travail	15
Ajustement du marché du travail face au récent ralentissement et à la résistance de l'emploi dans l'UE	18
Chômage	24
Taux d'activité.....	26
Taux d'emploi et objectifs de Lisbonne et de Stockholm.....	28
Évolutions récentes de la création d'emplois selon le type d'emploi.....	30
Qualifications et emploi	34
Structure et tendances sectorielles de l'emploi, création/pertes d'emplois dans les différents secteurs au cours des dernières années.....	35
La situation du marché du travail dans une UE élargie à 25 États membres.....	43
Évolution démographique	44
Chapitre 2 - Spécialisation de l'emploi et croissance de la productivité.....	47
Introduction.....	47
Changements structurels et croissance de la productivité.....	47
Le rôle des TIC	53
Innovation, compétences, spécialisation de l'emploi et croissance.....	54
La structure de la spécialisation de l'emploi européen	56
L'effet de la spécialisation sur la croissance de la productivité: analyse économétrique	61
Résultats.....	61
Effets des variables non structurelles	62
Effets de la spécialisation de l'emploi	62
Effets de la spécialisation de l'emploi dans des secteurs spécifiques.....	62
Effets de la spécialisation de l'emploi et des changements structurels.....	62
Conclusions	65
Annexes au chapitre 2	68
Annexe 2.1: Méthode structurelle résiduelle	68
Annexe 2.2: Décomposition du différentiel de croissance de la productivité entre l'UE et les États-Unis	70
Annexe 2.3: Classification des industries utilisées dans l'analyse des schémas de spécialisation (NACE Rév.1)	73
Annexe 2.4: Classification des industries utilisée dans l'analyse économétrique.....	48
Chapitre 3 - Structures et déterminants des salaires dans une Europe élargie	75
Introduction.....	2
Formation des salaires en Europe: principaux aspects et institutions	4
Coordination et couverture des négociations collectives.....	5
Salaires minimums et réglementation sur les bas salaires.....	10
Politiques de rémunération et systèmes de rémunération variable	12
Coûts non-salariaux, fiscalité et protection de l'emploi	15
Différenciation salariale par secteur, par entreprise et par région	22
Différenciation salariale par secteur	22
Différenciation salariale par taille d'entreprise	27
Différenciation salariale par région	30

Salaires et productivité: structures et tendances récentes	31
Salaires et niveaux de productivité.....	31
Le lien entre les salaires et la productivité	36
Évolution récente en matière de salaires et de productivité	43
Déterminants des salaires et incitations	50
Répartitions des salaires et travailleurs faiblement rémunérés	54
Déterminants des salaires au niveau communautaire	55
Variations des déterminants des salaires sur l'ensemble de l'échelle des salaires.	58
Déterminants des salaires en fonction des États membres.....	61
Conclusions.....	66
Annexes au chapitre 3	70
Annexe 3.1: Définition du coût du travail, des salaires et des traitements.....	70
Annexe 3.2: Informations statistiques sur les revenus et le coût du travail	72
Annexe 3.3: Secteurs faiblement et fortement rémunérateurs de l'UE et des pays candidats à l'adhésion, 2000	75
Chapitre 4 - Flexibilité, sécurité et qualité de l'emploi	125
Introduction.....	125
Qualité de l'emploi sur les marchés européens du travail: mise à jour	126
Évolution de la satisfaction professionnelle et de la qualité de l'emploi	126
Le rôle du travail temporaire	127
Qualité des relations professionnelles et qualité de l'emploi.....	129
Transitions vers le marché du travail et dynamique de la qualité.....	131
Transitions vers le marché du travail à long terme.....	132
Évolution des taux de transition dans le temps	134
Transitions vers le marché du travail en fonction du type d'emploi: résultats de la classification hiérarchique	138
Durée du travail et aménagement du temps de travail.....	140
Nombre moyen d'heures habituellement travaillées et heures supplémentaires	141
Horaires de travail réels et travail en dehors des heures principales	147
Répartition du temps de travail	148
Horaires flexibles et aménagement du temps de travail.....	151
Conclusions	151
Annexes au chapitre 4	153
Chapitre 5 - Tendances du marché du travail et caractéristiques des travailleurs âgés	157
Introduction.....	157
Contexte démographique	157
L'objectif de Stockholm: tendances et perspectives récentes de l'emploi pour les travailleurs âgés.....	159
L'inactivité parmi les populations les plus âgées.....	162
L'objectif de Barcelone: différer l'âge moyen de sortie du marché du travail	163
Complémentarités et différences entre les objectifs de Barcelone et de Stockholm.....	166
Récapitulatif historique de la participation des personnes âgées	167
Le rôle des niveaux d'étude	170
À quel moment les travailleurs âgés sortent-ils du marché du travail ?.....	170
À quel moment les travailleurs actuellement âgés ont-ils commencé leur activité professionnelle ?.....	170
La formation et ses relations avec l'âge moyen de sortie du marché du travail	173
Structure de l'emploi sectoriel des travailleurs âgés.....	175
Conclusions.....	177
Annexes au chapitre 5	180
Annexe 5.1: Méthodologie « âge moyen de sortie du marché du travail »	180
Annexe 5.2: Cohérence entre les objectifs de Stockholm et de Barcelone	181

Chapitre 6 – L’immigration et l’emploi dans l’UE	185
Introduction.....	185
Évolutions de l’immigration dans l’UE.....	185
Performances sur le marché du travail des ressortissants de pays tiers	190
Conclusions.....	195
Annexe statistique	199
Projections sur l’évolution à court terme des indicateurs clés de l’emploi	199
Indicateurs macroéconomiques	202
Indicateurs clés de l’emploi	209
Sources de données	238
Liste des tableaux, graphiques, encadrés.....	240

Note de synthèse

Principaux thèmes développés dans ce rapport annuel:

- *Productivité, compétences et mobilité sectorielle*
- *Structures et déterminants des salaires dans une Europe élargie*
- *Flexibilité, sécurité et qualité du travail*
- *Le vieillissement et l'offre de travail des travailleurs âgés*
- *La contribution de l'immigration à l'offre de travail*

Les incertitudes qui entourent la date de la reprise économique ont persisté en 2003.

La capacité à rebondir du marché de l'emploi européen semble diminuer...

... avec une baisse de l'emploi dans certains États membres mais une croissance toujours positive, bien que déclinante, dans d'autres.

Les principales réactions ont jusqu'ici concerné la productivité et la réduction du temps de travail, mais le risque d'un fléchissement de l'emploi demeure.

La capacité de résistance du marché européen de l'emploi à la faiblesse de l'activité économique concerne tous les secteurs. La croissance de l'emploi dans le secteur des services a continué, mais à un rythme moins soutenu.

I. Questions liées à l'emploi en Europe

La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi adoptée par le Conseil en juillet poursuit trois objectifs généraux: atteindre le plein emploi, promouvoir la qualité et la productivité et encourager la cohésion des marchés de l'emploi et leur capacité d'intégration. Cette année, le rapport aborde plusieurs questions importantes directement liées à cette nouvelle stratégie. Dans le domaine de la productivité, il examine les relations entre la productivité, les compétences, la composition sectorielle de l'emploi et la croissance. Dans un autre chapitre, il présente des observations sur la structure des salaires dans les différents secteurs et ses conséquences sur la productivité. La problématique de la qualité du travail est abordée dans le contexte de la flexibilité et de la dynamique du marché de l'emploi. Enfin, le vieillissement de la population et la composante migratoire sont étudiés en fonction de leurs effets sur l'offre de travail et sur l'emploi.

II. Conjoncture économique et contexte de l'emploi

Pendant toute l'année 2002, l'Europe a ressenti les conséquences d'un ralentissement économique prolongé, de la baisse de la confiance et des incertitudes qui ont entouré la date et la vigueur de la reprise économique américaine. Pour le PIB de l'Union européenne, ceci s'est traduit par une croissance moyenne plafonnée aux alentours de 1 % seulement en 2002. La faiblesse de l'activité économique s'est poursuivie jusqu'au premier semestre 2003, mais la croissance devrait reprendre de manière modérée au cours du second semestre et s'accélérer en 2004.

Entre le premier et le second semestre 2002, la croissance de l'emploi dans l'UE a décliné de 0,5 % à 0,2 %, pour pratiquement atteindre le point mort au cours du dernier trimestre 2002. Parallèlement, au cours du premier trimestre 2003, le taux de chômage augmentait de 0,7 point de pourcentage par rapport au minimum atteint au second trimestre 2001, bien qu'il soit resté, avec 8,0 %, en dessous des niveaux observés au cours de la seconde moitié des années 1990. En juillet 2003, le taux de chômage de l'UE a progressé pour atteindre 8,1 %.

En matière d'emploi, les résultats obtenus en 2002 par les États membres ont été quelque peu mitigés. Certains présentaient déjà des taux négatifs de croissance de l'emploi au dernier trimestre 2001, tandis que quelques autres étaient touchés par cette tendance au cours de l'année 2002. Toutefois, la croissance annuelle moyenne pour 2002 est restée positive dans la plupart des États membres, malgré un ralentissement par rapport à 2001.

Le ralentissement actuel de la croissance de l'emploi dans l'Union européenne n'a pas entraîné de remontée du chômage, une possibilité encore présente au second trimestre 2003. Les principaux ajustements se sont effectués en termes de productivité et de temps de travail. L'Europe dans son ensemble ne pourra pas recourir très longtemps aux réductions du temps de travail pour contenir l'impact du ralentissement économique si celui-ci perdure, pas plus qu'elle ne pourra laisser, sans réagir, chuter la croissance de la productivité. Ceci soulève l'éventualité d'un ajustement à la baisse plus significatif de l'emploi dans le courant 2003, à moins d'assister à une reprise forte de l'activité à brève échéance.

La réaction de l'emploi au ralentissement économique actuel s'est jusqu'à présent montrée plus modérée qu'au cours de la dernière crise, ce qui traduit l'existence d'un circuit de création et de destruction d'emplois différent de celui prévalant au début des années 1990. On a pu constater jusqu'ici des baisses limitées de l'emploi dans l'agriculture et dans l'industrie, tandis que le secteur des services a connu de plus fortes créations d'emplois. Cette capacité de résistance est essentiellement une conséquence de l'évolution du marché européen de l'emploi intervenue au cours de la seconde moitié des années 1990. Au cours de cette période, l'interaction entre la participation plus importante des femmes et des jeunes, le niveau d'études croissant de la main-d'œuvre et la multiplication de nouveaux types de contrats de travail, a contribué à faciliter la mise en place d'un régime macro-économique à forte composante d'emploi.

La forte demande intérieure a permis aux pays en voie d'adhésion de connaître un ralentissement économique plus limité que celui de l'Union européenne mais la situation globale de l'emploi a malgré cela continué à décliner, notamment en raison de la croissance négative de l'emploi en Pologne. Dans la plupart des pays en voie d'adhésion, le chômage a baissé au cours des dernières années, à l'exception principale de la Pologne dont le taux a progressé pour frôler les 20 %. Comme dans l'UE, la croissance de l'emploi de l'ensemble des pays en voie d'adhésion devrait stagner en 2003, mais une légère amélioration – aux alentours de 1 point de pourcentage – est prévue pour 2004.

Malgré la faible croissance économique, les taux d'activité et d'emploi de l'UE ont continué à progresser, notamment pour les femmes, mais à un rythme bien plus lent que les années précédentes. En 2002, le taux global d'emploi a progressé de 0,2 point de pourcentage seulement pour atteindre 64,3 %. Cette progression est liée à l'augmentation du taux d'emploi des femmes, qui a atteint 55,6 %, alors que celui des hommes descendait légèrement à 72,8 %. Le taux d'emploi des travailleurs âgés a augmenté d'environ 1,4 point de pourcentage pour dépasser tout juste les 40 %, mais il reste toutefois nettement en dessous des 50 % fixés à Stockholm. Dans la perspective de l'élargissement proche, il faudra créer près de 22 millions d'emplois avant 2010 afin d'atteindre l'objectif d'emploi de 70 % défini à Lisbonne pour une Europe élargie, ce qui correspond à la création nette de près de 3 millions d'emplois par an.

III. Productivité, compétences et mobilité sectorielle

Après 1995, la convergence de la productivité européenne vers les niveaux américains s'est inversée alors que la croissance de cette productivité déclinait dans l'UE et s'accélérait aux États-Unis. Ce ralentissement dans l'UE est intervenu dans une période de forte création d'emplois pour les personnes hautement qualifiées qui auraient dû être plus productives, tandis que l'emploi des personnes moins qualifiées diminuait dans le même temps.

Le ralentissement de la croissance de la productivité européenne est la résultante d'une baisse dans tous les secteurs, tandis qu'aux États-Unis, cette croissance a été tirée par une forte progression dans les « Services aux entreprises ». Dans les années 1980 et au cours de la première moitié des années 1990, le changement de la composition sectorielle de l'emploi a permis à l'Europe de revenir à des niveaux de productivité comparables à ceux des États-Unis. Après 1995, d'autres changements dans la composition sectorielle de l'emploi ont atténué ce qui aurait pu être un déclin encore plus net de cette croissance relative de la productivité.

Il est manifeste que la poussée de croissance de la productivité aux États-Unis au cours de la seconde moitié des années 1990 a été pilotée par les progrès considérables réalisés par les secteurs utilisateurs et producteurs des TIC. En Europe, la croissance de la productivité n'a augmenté que dans les secteurs producteurs de TIC, et dans une mesure plus faible qu'outre-Atlantique. Dans les services producteurs de TIC, dans les industries de transformation utilisatrices des TIC et dans les secteurs hors TIC, la productivité a connu une croissance plus rapide en Europe qu'aux États-Unis, mais elle a été bien plus lente dans le secteur des services utilisateurs de TIC et, par suite, dans l'économie dans son ensemble. Les meilleures performances de l'économie américaine montrent ainsi l'importance de la diffusion des nouvelles technologies dans l'ensemble de l'économie.

Le rapport montre que la répartition des compétences dans l'ensemble de l'économie a des répercussions sur la croissance de la productivité. On constate également les avantages de la concentration de personnes hautement qualifiées dans les secteurs caractérisés par des modèles à forte intensité d'innovation. La concentration des personnes hautement qualifiées dans ces secteurs, notamment dans les hautes technologies, encourage la croissance de la productivité. Enfin, les conclusions laissent entendre que la mobilité intersectorielle des personnes qui possèdent un haut niveau d'études est bénéfique pour les travailleurs peu ou moyennement qualifiés.

Tant pour les États membres actuels que pour les pays en voie d'adhésion, les principales implications politiques sont les suivantes:

le progrès technologique est un processus qui rend obsolètes les connaissances anciennes et exige l'élaboration de nouvelles capacités et de nouvelles connaissances. L'adaptabilité est un concept large qui englobe autant la flexibilité réelle des salaires et les dispositions contractuelles souples que l'investissement dans la connaissance et des mesures pour améliorer la qualité du travail. Ces dernières augmentent les possibilités de développement de compétences tant théoriques que pratiques, ainsi que l'adaptabilité des travailleurs.

Les politiques d'enseignement et de formation qui encouragent la diffusion large des connaissances sont importantes. Pour tous les groupes de qualification, l'apprentissage tout au long de la vie est devenu un élément central pour une stratégie de croissance de la productivité. L'omniprésence de la connaissance est cruciale

La situation de l'emploi dans les pays en voie d'adhésion s'est dans l'ensemble détériorée, principalement en raison de la conjoncture en Pologne.

Les avancées vers les objectifs d'emploi définis à Lisbonne et à Stockholm exigent des efforts plus soutenus, notamment en ce qui concerne les travailleurs âgés.

Le paradoxe européen: le ralentissement de la croissance de la productivité en Europe intervient malgré une forte croissance de l'emploi des travailleurs qualifiés.

La croissance de la productivité sectorielle et les changements structurels de l'emploi permettent d'expliquer l'évolution de la productivité européenne par rapport à celle des États-Unis.

L'expérience des États-Unis montre l'importance de la diffusion des nouvelles technologies dans l'ensemble de l'économie.

Les compétences et la mobilité sectorielle ont un effet clairement positif sur la croissance de la productivité.

Adaptabilité, large diffusion des connaissances ...

... et mobilité sectorielle sont des éléments importants d'une stratégie de croissance de la productivité

Soutenir les améliorations en termes de productivité et de structures des salaires est un facteur clé de l'amélioration de la croissance économique.

En particulier la pression fiscale sur les bas salaires doit être réduite afin d'encourager la création d'emplois, mais les relations entre les coûts non-salariaux et les salaires sont complexes.

Les négociations salariales ont accompagné l'évolution de la productivité et on constate des variations importantes de salaires selon les secteurs et les entreprises. En matière de chômage, les disparités persistantes entre les régions indiquent que les systèmes de négociation salariale doivent s'adapter aux conditions locales du marché de l'emploi.

Malgré cela, les structures salariales peuvent dans certains cas ne pas favoriser les bons choix en matière de professions ou de mobilité sectorielle ou régionale.

Toutefois, la productivité n'est pas le seul déterminant des salaires: On constate la persistance de systèmes traditionnels de rémunération reposant sur l'âge et l'ancienneté dans le poste, de même que des écarts entre les hommes et les femmes. Les salaires traduisent également la diversité des caractéristiques des travailleurs, des emplois et des entreprises.

pour développer et diffuser dans l'ensemble de l'économie l'utilisation des nouvelles technologies et empêcher la fragmentation du marché du travail en fonction des différents types de formation des travailleurs.

La mobilité sectorielle est également un facteur de croissance. La mobilité de l'emploi d'un secteur à l'autre est un facteur de croissance lorsqu'elle concerne des personnes hautement qualifiées ou lorsqu'elle s'associe au relèvement de la base de connaissance des travailleurs les moins bien formés. Dans le contexte de la stagnation de la population en âge de travailler – conséquence du vieillissement et de l'absence de viviers de jeunes gens mieux formés capables de remplacer les travailleurs âgés – la redistribution de l'emploi selon les secteurs pourrait exiger un accroissement de la mobilité sectorielle des travailleurs.

IV. Amélioration de la productivité et des structures des salaires

Au travers de leurs rapports avec la productivité, les profits et la consommation, le coût du travail et les salaires sont des déterminants fondamentaux de la croissance économique et de l'emploi en général. La nouvelle génération de Grandes orientations des politiques économiques et de Lignes directrices sur l'emploi a mis en évidence l'importance des salaires, du coût du travail et de la productivité. L'un des problèmes les plus importants est le rôle des coûts non salariaux, et notamment des taxes et des contributions sociales, dans l'emploi et la cohésion sociale; en particulier la pression fiscale sur les bas salaires doit être réduite afin d'encourager la création d'emplois.

Les coûts non-salariaux sont un déterminant crucial du coût total du travail. Il n'existe toutefois aucune relation simple entre les deux car l'importance relative des salaires nets, de la fiscalité et des contributions sociales varie de manière significative d'un pays à l'autre. De fait, les deux pays dont le coût horaire brut du travail est le plus élevé d'Europe – la Suède et le Danemark – sont respectivement ceux qui présentent le pourcentage de coûts non-salariaux le plus haut et le plus bas. Ainsi, pour interpréter les écarts en matière de salaires, il convient de tenir compte des différences de structure fiscale et de financement des systèmes de sécurité sociale.

Les systèmes de négociation salariale dans les actuels et futurs États membres permettent aux salaires de suivre efficacement l'évolution de la productivité en prenant en compte les différences de qualification. Ils semblent toutefois suivre de plus loin les conditions locales du marché de l'emploi, et notamment les écarts de productivité et de chômage selon les régions. Dans certains États membres, l'évolution des salaires ne s'est adaptée que lentement à la croissance de la productivité. On observe également des disparités salariales importantes en fonction des qualifications, des entreprises et des industries, tandis que les écarts de salaires selon les régions sont beaucoup moins prononcés. Compte tenu des disparités persistantes entre les régions en matière de chômage, les systèmes de négociation salariale devraient permettre aux salaires de traduire les conditions locales du marché de l'emploi.

Dans tous les pays de l'UE, les salaires les plus élevés sont généralement attribués aux personnes les plus qualifiées et dans les industries et les services à forte productivité. Les structures salariales dans les pays en voie d'adhésion suivent la même tendance à l'exception notable du secteur manufacturier où, contrairement à l'Union européenne, les salaires relatifs sont nettement en dessous de la moyenne. L'éventail des salaires, bien qu'il soit de manière générale plus élargi dans le secteur des services, présente des variations importantes selon les pays. Dans certains cas, les structures salariales semblent ne pas engendrer les bonnes incitations pour attirer les travailleurs vers les activités économiques les plus importantes pour la croissance économique, comme la recherche et les services aux entreprises.

La productivité n'est pas le seul déterminant des salaires. On constate la persistance de systèmes traditionnels de rémunération en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le poste ; ils montrent l'existence de marchés internes de l'emploi qui tendent à offrir des relations de longue durée ainsi qu'une assurance efficace contre les variations de salaires et les risques liés à l'emploi. De plus, on observe sur tous les marchés de l'emploi de l'UE des différences de rémunération entre les hommes et les femmes qui ne peuvent pas être expliquées par des écarts de productivité. D'autre part, on constate un degré considérable de flexibilité dans la manière dont les systèmes européens de formation des salaires prennent en compte les différences de qualification, ainsi que des facteurs aussi disparates que la nature des contrats de travail, la taille des entreprises, les interruptions de carrière, les risques sur les revenus et, bien que dans une moindre mesure, les conditions locales du marché du travail.

La façon dont ces différents facteurs interviennent dans la rémunération change considérablement d'un État membre à l'autre. Par exemple, les contrats à temps partiel ou temporaires sont associés à de fortes moins-values salariales dans certains pays, et tout particulièrement aux Pays-Bas. Dans d'autres pays, comme en France, en Belgique et en Autriche, si l'emploi temporaire a une incidence bien plus faible, quoi que toujours négative, sur le salaire, l'emploi à temps partiel est quant à lui favorisé de ce point de vue.

Il est difficile d'affirmer l'existence d'une compensation réelle des risques par des avantages salariaux supplémentaires. Seul le Royaume-Uni semble compenser, dans une certaine mesure, les risques liés à l'emploi par des salaires plus avantageux. Dans d'autres pays, comme le Danemark ou l'Espagne, aucune relation ne peut être établie entre les salaires et les risques liés à l'emploi. Cette absence de tout mécanisme de compensation des risques liés à l'emploi pourrait être expliquée soit par des niveaux élevés de protection sociale, soit par une protection de l'emploi, soit par les deux. De plus, dans certains États membres – notamment en France, en Italie et en Allemagne – on constate l'existence de marchés de l'emploi très fortement fragmentés où ceux qui courent les plus grands risques de perdre leur emploi sont également pénalisés par des salaires plus faibles.

Le renforcement, au travers de l'élargissement, du marché unique et de l'union monétaire impose d'effectuer des ajustements supplémentaires sur les marchés de l'emploi qui devront accroître leur capacité d'adaptation et de gestion des changements structurels, y compris les réformes des structures salariales. L'évolution vers des marchés de l'emploi plus flexibles pourrait être simplifiée par le renforcement de systèmes d'assurance chômage et par des politiques actives en faveur du marché de l'emploi.

V. Flexibilité, sécurité et qualité du travail

Un autre élément clé du calendrier des réformes de Lisbonne est d'encourager la flexibilité du travail et la mobilité de la main-d'œuvre – tant géographique que professionnelle – tout en tenant compte de la nécessité de la sécurité de l'emploi. Un bon équilibre entre flexibilité et sécurité soutient la compétitivité des entreprises, améliore la qualité et la productivité au travail et facilite l'adaptation des entreprises et des travailleurs à l'évolution économique.

La flexibilité du travail peut prendre de nombreuses formes sur le marché européen de l'emploi, comme la nature des contrats et l'aménagement du temps de travail. De nombreuses personnes en Europe ont des contrats de travail temporaire ou à temps partiel. Beaucoup d'entre elles travaillent également en heures supplémentaires (non rémunérées) ou en dehors des heures de bureau. On constate également des écarts considérables entre les différents états du marché de l'emploi, tant à court qu'à long terme.

Près d'un quart des européens occupent des emplois de qualité relativement faible. Dans certains États membres, on ne constate aucune évolution significative des différents aspects de la qualité du travail abordés dans le présent rapport, et ce, malgré une progression assez nette de l'emploi dans la seconde moitié des années 1990. Notamment, la part des salariés faiblement qualifiés qui occupent des emplois à faible rémunération relative continue de varier de manière importante selon les États membres, et va de moins de 30 % aux Pays-Bas, en Finlande et en Italie jusqu'à plus de 50 % en Allemagne.

Inversement, on a constaté des améliorations des taux de transition des emplois de faible qualité dans certains États membres, accompagnées de modèles de transition très favorables – notamment au Danemark, en Irlande, en Autriche, en Belgique et aux Pays-Bas. Bien que les modèles de transition se soient également considérablement améliorés en Espagne et en France, pour les personnes qui occupent des emplois de faible qualité dans ces pays, l'ensemble des possibilités de carrière demeure très largement en dessous de la moyenne. Si la persistance des emplois de faible qualité reste à son maximum au Royaume-Uni, la transition de ces emplois vers le chômage est plus faible dans ce pays que dans les autres États membres. Le chômage de longue durée est également important dans plusieurs États membres.

L'équilibre entre la flexibilité, d'une part, et la sécurité d'autre part – en association avec la nécessité d'améliorer le fonctionnement des marchés de l'emploi et de la qualité du travail – est délicat à maintenir, tant pour les États membres actuels que pour les pays en voie d'adhésion. On constate des niveaux relativement élevés de flexibilité du marché de l'emploi en conjonction avec des proportions importantes de salariés dans des emplois précaires, ou dans des emplois faiblement rémunérés, à faible productivité et sans accès à la formation professionnelle ni à des perspectives de carrière.

Les salariés sous contrat à temps partiel ou temporaire sont nettement moins bien rémunérés, ...

... et les salariés qui courent le plus de risques de perdre leur emploi subissent des pénalités importantes en termes de rémunération dans certains États membres, bien que les systèmes de protection sociale et les politiques actives en faveur du marché du travail compensent les risques liés à l'emploi.

Les ajustements nécessaires du marché de l'emploi pourraient être simplifiés par le renforcement de systèmes d'assurance chômage et par des politiques actives en faveur du marché de l'emploi.

Il est crucial d'encourager la flexibilité du travail et la mobilité de la main-d'œuvre – tant géographique que professionnelle – tout en tenant compte de la nécessité de la sécurité de l'emploi.

La flexibilité du travail peut prendre de nombreuses formes, comme la nature des contrats et l'aménagement du temps de travail.

Dans le même temps, de nombreux salariés continuent d'occuper des emplois de faible qualité tandis que la qualité du travail n'a pas connu d'amélioration notable au cours de la seconde moitié des années 1990.

Dans certains États membres, la dynamique qualité s'est nettement améliorée. Dans d'autres, les emplois de faible qualité ou le chômage demeurent des constantes fortes.

L'équilibre entre flexibilité et sécurité – en association avec la nécessité d'améliorer le fonctionnement des marchés de l'emploi et de la qualité du travail – est délicat à maintenir...

...mais la qualité et la flexibilité du travail peuvent se renforcer mutuellement pour inciter d'une part les employeurs à créer des emplois et d'autre part les salariés à les occuper et à rester sur le marché de l'emploi.

Les gouvernements comme les partenaires sociaux doivent renforcer les marchés transitionnels de l'emploi afin de compenser l'accroissement de la flexibilité et l'instabilité de l'emploi.

La population vieillit. Les faibles taux d'emploi et les sorties prématurées du marché du travail des travailleurs âgés pèsent de plus en plus lourdement sur les systèmes de protection sociale.

Devant l'augmentation de l'espérance de vie, l'UE agit pour améliorer l'emploi des travailleurs âgés et les encourager à demeurer plus longtemps en activité.

Des efforts plus importants seront nécessaires pour atteindre les objectifs de Stockholm et de Barcelone.

Les taux d'emploi des travailleurs âgés dans les pays en voie d'adhésion sont généralement inférieurs à ceux de l'UE.

Les travailleurs faiblement qualifiés commencent plus jeunes dans la vie active et se retirent plus tôt du marché du travail.

Les travailleurs âgés ne sont pas concentrés dans les secteurs en déclin et complètent les jeunes travailleurs plutôt que de se substituer à eux.

Une plus grande flexibilité peut améliorer la qualité du travail et contribuer à de meilleures performances de l'emploi. La formation, les perspectives de carrière et les autres éléments de qualité comme l'adaptabilité du temps de travail et la sécurité de l'emploi sont, pour de nombreuses personnes des facteurs incitatifs clés à prendre un emploi et à rester sur le marché du travail. Les emplois faiblement rémunérés, la déréglementation et une organisation plus souple du travail – comme de meilleures possibilités d'emplois à temps partiel ou des horaires flexibles – peuvent faciliter l'entrée de certaines personnes sur le marché du travail et inciter les entreprises à les embaucher.

Des politiques dynamiques du marché de l'emploi visant à renforcer les marchés de transition – systèmes d'assurance chômage et investissement dans le capital humain en particulier – peuvent compenser l'instabilité croissante de l'emploi. Compte tenu des synergies entre la qualité de l'emploi et les performances d'ensemble de l'emploi, des mesures doivent être prises pour intensifier la création d'emplois et améliorer la qualité du travail, tout en conservant le bon équilibre entre flexibilité et sécurité. Le dialogue social et l'implication des travailleurs jouent un rôle important à cet égard, notamment pour l'amélioration de la qualité du travail et de la productivité des emplois de faible qualité.

VI. Vieillesse et offre de travail des travailleurs âgés

La population de l'Europe vieillit rapidement. Parmi les travailleurs âgés – ceux de 55 à 64 ans – l'emploi est faible et beaucoup d'entre eux se retirent du marché du travail à un âge relativement peu avancé. Avec la génération du « baby boom » qui atteint l'âge de la retraite, le nombre de travailleurs qui cesseront leur activité professionnelle pour partir en retraite augmentera de manière importante au cours des prochaines années. Cette tendance, associée à des taux de fertilité bas et à l'augmentation de l'espérance de vie, aura un impact négatif sur notre capacité à financer les systèmes de retraite et de soins de santé. Cette évolution pèse sur les personnes qui travaillent et qui doivent être plus productives pour garantir les niveaux de vie croissant de l'ensemble de la population.

Dans un contexte où les personnes vivent encore vingt ans après s'être retirées de la vie active, il deviendra crucial d'accroître la participation et l'emploi. L'UE s'est ainsi donné deux objectifs importants pour l'horizon 2010: relever le taux d'emploi des travailleurs âgés à 50 % (objectif de Stockholm) et différer de cinq années l'âge de cessation d'activité des travailleurs âgés (objectif de Barcelone). En 2002, le taux d'emploi des travailleurs âgés dans l'Europe des 15 était de 40 %, et le taux moyen de sortie du marché de l'emploi en 2001 était de 59,9 ans.

Pour atteindre les objectifs de Stockholm dans l'Europe des 15, il faudra augmenter de 7 millions le nombre d'emplois pour la tranche d'âge de 55 à 64 ans entre 2002 et 2010, ce qui représente 900 000 emplois par an. Il est donc crucial que ceux qui auront entre 55 et 64 ans en 2010 restent dans l'emploi et ne prennent pas de retraite anticipée dans l'intervalle. Bien que l'emploi des travailleurs âgés se soit nettement amélioré en 2002, l'Europe n'a réussi à créer que 250 000 emplois par an environ pour cette tranche d'âge entre 1997 et 2001. Toutefois, la tendance montre qu'il est possible d'avancer vers le seuil ambitieux des 50 %, et devrait encourager des efforts plus importants, notamment de la part des États membres encore à la traîne.

Les taux d'emploi des travailleurs âgés dans les pays en voie d'adhésion (30 % en moyenne) sont généralement très inférieurs à ceux des États membres actuels (40 %). Par ailleurs, les taux d'emploi des travailleurs hautement (56 %) et faiblement qualifiés (19 %) présentent de fortes disparités. Les travailleurs âgés des pays en voie d'adhésion se retirent également plus tôt du marché du travail que ceux de la plupart des États membres actuels. Comme leur participation au marché du travail continue de baisser, ils risquent, en moyenne, de quitter leur activité plus tôt.

Le taux d'emploi des travailleurs âgés hautement qualifiés (61 %) est deux fois plus élevé que celui des travailleurs âgés faiblement qualifiés (31 %). Les travailleurs âgés faiblement qualifiés sortent également environ trois ans plus tôt en moyenne du marché du travail que leurs homologues hautement qualifiés. Au niveau européen, l'âge moyen de sortie des travailleurs hautement qualifiés était de 62,3 ans en 2001, contre 58,7 ans pour les travailleurs faiblement qualifiés. Ces différences sont imputables non pas à une carrière plus courte ou plus comprimée des travailleurs faiblement qualifiés mais plutôt à un début plus précoce de quelques années dans la vie active que celui des travailleurs hautement qualifiés.

Les travailleurs actuellement les plus âgés ne sont pas concentrés dans des secteurs en déclin. En réalité, ils sont sur-représentés dans les secteurs à forte intensité cognitive comme l'éducation. De plus, la croissance de l'emploi sectoriel évolue de la même façon pour les travailleurs jeunes ou âgés, ce qui laisse entendre que ces travailleurs, loin d'être interchangeables, sont complémentaires sur le marché de l'emploi.

En premier lieu, les problèmes de santé liés au travail augmentent avec l'âge. Les troubles musculo-squelettiques concernent principalement les professions à faible qualification, tandis que l'incidence des problèmes de santé liés au stress est plus élevée dans les professions non manuelles à haute qualification. Ces remarques soulignent l'importance des mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la nécessité de porter davantage d'attention à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

Ensuite, l'augmentation de l'emploi des travailleurs âgés au cours de ces dernières années est liée à une plus grande fréquence du travail à temps partiel. Au niveau européen, la moitié de la création d'emplois pour les travailleurs âgés provient de l'augmentation des emplois à temps partiel, qui représentent désormais près de 22 % de l'emploi total de cette catégorie. Tout cela suggère qu'il pourrait être plus efficace d'encourager des modalités souples de gestion du temps de travail afin d'établir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui correspond davantage aux besoins des personnes âgées.

Troisièmement, les travailleurs âgés reçoivent nettement moins de formation que les travailleurs de la première tranche d'âge, surtout s'ils sont faiblement qualifiés. Ceci provient en partie de ce que les employeurs présument que ces travailleurs ne resteront pas assez longtemps dans l'emploi pour que l'entreprise bénéficie des augmentations de productivité attendues. Il existe toutefois une corrélation positive entre les travailleurs âgés qui restent plus longtemps sur le marché de l'emploi et la formation qui leur est offerte. Ceci suppose la mise en place de mesures favorisant à la fois la formation des travailleurs âgés et leur maintien plus longtemps sur le marché du travail – y compris celles qui concernent la retraite anticipée.

VII. La contribution de l'immigration à l'augmentation de l'offre de travail

Au cours des deux dernières décennies, l'immigration des ressortissants étrangers sur le territoire de l'UE a augmenté de manière régulière, pour atteindre un niveau absolu d'immigration annuelle supérieur à celui des États-Unis. Les principaux moteurs de l'immigration sont la réunification des familles dans le nord de l'Europe, et la recherche d'emploi dans le sud. Les proportions d'immigrants diffèrent de manière importante selon les États membres. Un grand nombre de ces immigrants sont certainement clandestins, comme l'indiquent les nombreuses actions de régularisation menées par les États membres.

En 2002, le taux d'emploi des ressortissants étrangers à l'UE était d'environ 14 points de pourcentage inférieur à celui des ressortissants de la Communauté (10 points de pourcentage pour les hommes et 17 pour les femmes). L'écart était plus important encore pour les travailleurs de la première tranche d'âge que pour les travailleurs jeunes ou âgés. Le taux de chômage des ressortissants étrangers était plus du double de celui des ressortissants de l'UE. En termes de salaires également, les ressortissants étrangers sont défavorisés. La répartition des travailleurs immigrés tend à être biaisée vers la faible qualification, ce qui pourrait expliquer la sur-représentation des immigrés dans certains secteurs.

La situation relative des ressortissants étrangers à l'UE ne s'est pas améliorée après la détérioration intervenue au cours de la récession de 1993/94. Elle s'est même aggravée pour les travailleurs âgés et les personnes faiblement qualifiées. Les femmes immigrées sont également défavorisées en termes d'intégration sur le marché de l'emploi, sauf dans le sud de l'Europe. Bien que les immigrés hautement qualifiés soient parvenus à réduire leur écart avec les ressortissants de l'UE en matière d'emploi, les différences restent plus élevées qu'avec n'importe quel autre groupe de niveau d'études. Parmi les ressortissants étrangers à l'UE, le pourcentage élevé de jeunes qui abandonnent leur scolarité (35,1 % contre 16,7 % des jeunes ressortissants de l'UE) est un facteur particulièrement préoccupant car il freine leur capacité d'adaptation au changement structurel et l'intégration des futurs travailleurs non-ressortissants de l'UE.

L'intégration des ressortissants étrangers à l'UE sur le marché européen de l'emploi varie considérablement en fonction du pays d'accueil et du pays d'origine. En moyenne, elle est loin de donner satisfaction. Le Conseil européen de Thessalonique a insisté sur la nécessité d'étudier des moyens légaux qui permettent aux ressortissants des pays tiers d'immigrer dans l'Union européenne – dans la limite des capacités d'accueil des États membres, et dans le cadre du renforcement de la coopération avec les pays d'origine – à l'avantage mutuel des deux parties. Il a également demandé que soit réalisée une analyse précise et objective de ces questions afin de permettre l'élaboration et l'encouragement d'initiatives politiques pour une gestion plus efficace des flux migratoires en Europe. Ces initiatives contribueront à encourager l'intégration des immigrés installés dans l'UE.

Il est crucial d'encourager le vieillissement actif et de supprimer les incitations à la sortie anticipée du marché du travail.

De meilleures conditions de santé au travail, la souplesse des horaires de travail,

*et la formation des travailleurs âgés ...
doivent être encouragées.*

Les flux migratoires vers l'Union européenne commencent à dépasser ceux des États-Unis, avec des différences significatives entre les États membres.

Toutefois, l'intégration des ressortissants étrangers à l'UE sur le marché du travail n'est pas satisfaisante.

La situation relative des ressortissants étrangers à l'UE ne s'est pas améliorée avec le temps.

Il est indispensable de mettre en œuvre des politiques complètes d'intégration et d'adopter une démarche d'avenir en matière d'immigration.

Introduction générale

En 2002, l'Europe a continué de ressentir l'impact du ralentissement prolongé de l'activité économique et l'absence de vigueur de l'économie a été aggravée par des tensions géopolitiques, un manque de confiance persistant et l'envolée des prix du pétrole. L'économie de l'UE a donc terminé l'année 2002 sur une note sombre. Ce climat morose a encore marqué le premier semestre 2003, mais une reprise modérée est attendue durant la deuxième partie de l'année. Pendant la première phase du ralentissement, les niveaux d'emploi ont opposé une certaine résistance et l'augmentation du chômage est restée relativement limitée, mais la résistance du marché européen du travail a donné récemment quelques signes de faiblesse. Des données récentes sur le premier trimestre 2003 suggèrent une stagnation de l'emploi. Les premières informations - limitées - qui sont disponibles pour le deuxième trimestre 2003 ne permettent de tirer aucune conclusion, mais une croissance de l'emploi négative sur l'année ne peut être exclue, notamment si celle enregistrée lors des troisième et quatrième trimestres se révèle négative.

Néanmoins, malgré des conditions difficiles, les progrès vers la réalisation des objectifs pour l'emploi fixés par les Conseils de Lisbonne, Stockholm et Barcelone, se poursuivent, mais à un rythme plus lent que les dernières années. En revanche, sous l'effet de la vigueur de la demande intérieure, les pays adhérents et les autres pays candidats¹ ont, d'une manière générale, connu un ralentissement plus limité dans le climat économique actuel, leur croissance ayant subi un ralentissement modéré en 2002. Toutefois, l'emploi a diminué dans les pays adhérents et pour l'ensemble des pays candidats.

C'est sur cette toile de fond que certaines questions importantes seront examinées au fil des prochains chapitres. Le chapitre 1 dresse un bilan détaillé de la situation du marché européen du travail et notamment de l'impact du ralentissement économique actuel sur l'emploi. Le chapitre 2 examine les effets de la spécialisation de la main-d'œuvre sur la croissance de la productivité du travail. Le chapitre 3 présente une première approche en matière d'analyse des processus de formation des salaires à différents niveaux, qui se concentre dans un premier temps sur l'analyse des principaux déterminants des rémunérations, des salaires et de la productivité et, dans un deuxième temps, sur l'identification des principales incitations et freins liés aux salaires dans les marchés européens du travail. Le chapitre suivant, consacré à la question de la qualité de l'emploi, considère les évolutions intervenues pour les indicateurs concernés et examine les transitions à plus long terme, ainsi que la dynamique du marché du travail. Le chapitre 5 porte sur la question de l'emploi et de la participation au marché du travail des travailleurs âgés, en mettant l'accent sur les interactions entre les objectifs de Stockholm et ceux de Barcelone. Enfin, le chapitre 6 approfondit la question des possibilités que la migration offre aux marchés européens du travail.

¹ Le groupe des pays adhérents comprend Chypre (CY), la République tchèque (CZ), l'Estonie (EE), la Hongrie (HU), Malte (MT), la Lituanie (LT), la Lettonie (LV), la Pologne (PL), la Slovaquie (SK) et la Slovaquie (SK). Les pays candidats sont la Bulgarie (BG) et la Roumanie (RO), et le groupe des pays candidats inclut les douze pays susvisés plus la Turquie (TR).

Chapitre 1 Panorama des marchés européens du travail

Introduction

Le présent chapitre dresse un bilan détaillé des évolutions récentes du marché du travail européen et les compare à celles de certains partenaires économiques. Il passe en revue l'impact du ralentissement économique actuel sur l'emploi et étudie en détail les fondements de la résistance dont a fait preuve le marché du travail de l'UE jusqu'à présent. Le chapitre fait également un tour d'horizon des tendances de l'emploi par secteur et, en particulier, des variations en matière de création ou de perte d'emplois dans les différents secteurs au cours des dernières années.

Résultats récents du marché du travail

Alors que l'année 2002 a été marquée par un fléchissement continu de la croissance du PIB dans l'UE (à peine plus de 1 % en 2002 contre 1,6 % en 2001), les États-Unis ont connu une reprise modérée avec une croissance de quelque 2,5 % (contre 0,3 % l'année précédente). Malgré le ralentissement économique international et la faiblesse de l'économie de l'UE, la forte demande intérieure a permis aux pays adhérents de connaître une croissance de 2,3 % en moyenne en 2002, soit à peine un peu moins qu'en 2001 (tableau 1). L'ensemble des pays candidats (y compris la Bulgarie, la Roumanie et la Turquie) a également connu une situation plus favorable, la croissance pour 2002 étant revenue à plus de 4 %.

L'économie de l'UE a terminé l'année 2002 sur une note sombre. Pendant la première phase du ralentissement économique actuel, le niveau d'emploi dans l'UE a opposé une certaine résistance, l'augmentation du chômage étant restée relativement limitée (7,7 % en 2002 contre 7,4 % l'année précédente), mais la situation s'est aggravée plus tard au cours de l'année 2002. La résistance initiale, qui était due à des facteurs tels que la grande part d'emplois dans le secteur relativement stable des services et de meilleures possibilités de réduire les heures de travail plutôt que les emplois grâce à des contrats plus flexibles, s'est éffritée. Si l'on ajoute à cela des anticipations modestes en matière de création d'emplois et des augmentations plus appréciables de la main-

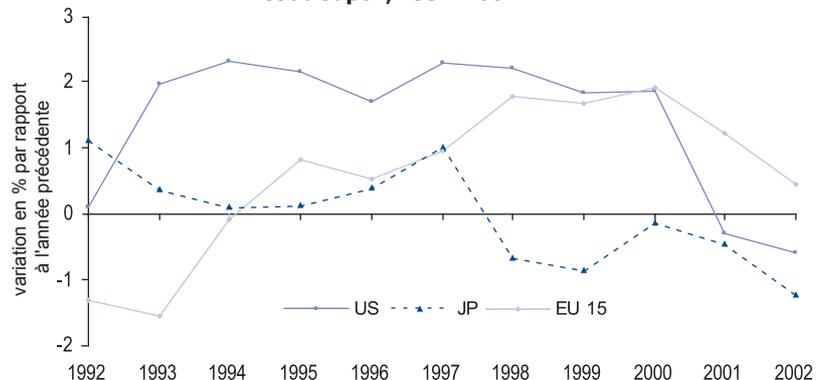
Tableau 1 - Comparaison internationale entre des indicateurs clés (2002)

	EU15	Pays adhérents	EU25	USA	Japan
Population (en millions)	378.5	74.5	453	281	127
PIB (1000 Mio SPA, prix actuels)	9161	830	9991	9654	3174
Croissance du PIB à prix constants (variation annuelle en %)	1.0	2.3	1.1	2.5	0.2
Taux d'emploi (% de la population en âge de travailler)	64.3	55.9	62.9	71.9	68.2
Croissance de l'emploi (variation annuelle en %)	0.4	-1.2	0.2	-0.6	-1.2
Taux de chômage (% de la population active civile)	7.7	14.8	8.9	5.8	5.4

Remarque: Le taux d'emploi des États-Unis concerne la tranche des 16-64 ans.

Source: Les données sur le PIB et la croissance de l'emploi proviennent de la base de données des services de la Commission, AMECO. Le taux d'emploi repose sur les moyennes annuelles de l'EFT, Eurostat. Le taux de chômage est issu de la série harmonisée sur le chômage, Eurostat. Les données démographiques proviennent des statistiques démographiques d'Eurostat.

Graphique 1: Taux de croissance de l'emploi dans l'UE, aux États-Unis et au Japon, 1992-2002



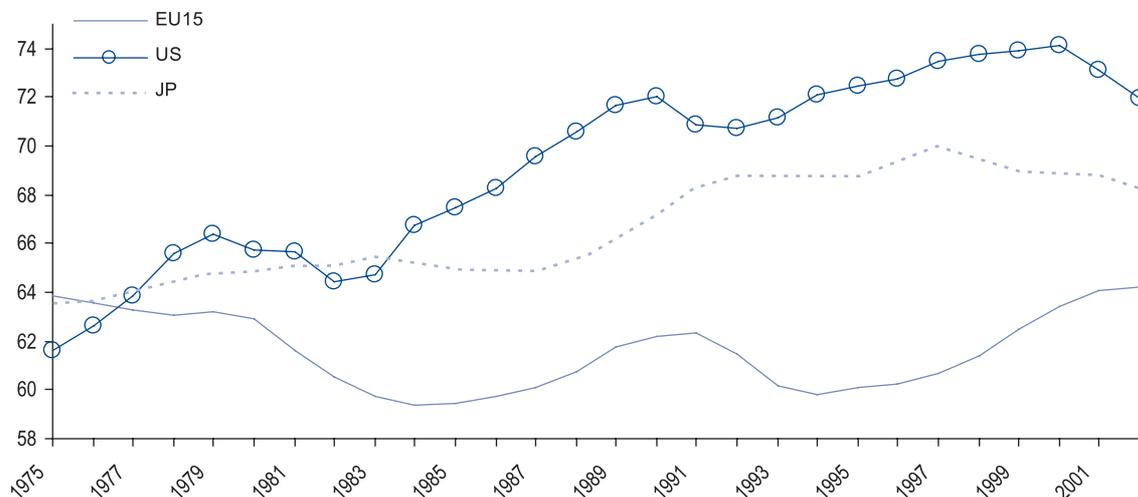
Source: Base de données AMECO, services de la Commission

d'œuvre, il faut s'attendre à ce que le chômage continue de progresser. Selon les prévisions économiques de printemps de la Commission, le taux de chômage annuel devrait atteindre 8,0 % en 2003.

Néanmoins, sur l'ensemble de l'année 2002, on estime que l'emploi dans l'UE a connu une hausse - certes modeste - de 0,4 %, soit une augmentation nette de l'emploi d'à peine plus de 0,6 million d'emplois, après une croissance de 1,2 % en 2001. La création nette d'emplois s'est poursuivie dans plusieurs États membres malgré le ralentissement prolongé de l'activité économique.

En revanche, malgré une reprise modérée de la croissance du PIB, la création nette d'emplois n'a cessé de baisser aux États-Unis en 2002 (moins 0,6 % environ après la baisse de l'année précédente) et le chômage poursuit sa progression avec une moyenne de 5,8 % pour l'ensemble de l'année. Dans le même temps, la situation au Japon a continué de se détériorer et les pertes d'emplois se sont poursuivies (graphiques 1 et 2). Malgré la résistance opposée par la croissance du PIB des pays adhérents, le taux d'emploi moyen a baissé de quelque 1,2 % en 2002. Dans cette logique, les niveaux moyens de chômage, déjà nettement

Graphique 2: Taux d'emploi dans l'UE, aux États-Unis et au Japon, 1975-2002 (% de la population en âge de travailler)



Source: Calcul de la DG EMPL sur la base des tendances démographiques et de l'emploi à long terme, services de la Commission

supérieurs à ceux de l'UE, ont augmenté pour atteindre à peine un peu moins de 15 % pour l'ensemble des pays adhérents. Cette augmentation est essentiellement imputable à la hausse du chômage en Pologne.

Le ralentissement de la croissance de l'emploi dans l'UE, qui a débuté au premier semestre 2001, s'est poursuivi en 2002. Au dernier trimestre 2002, la croissance moyenne annuelle de l'emploi dans l'UE était pratiquement au point mort (tableau 2). Au niveau des États membres, le recul de l'emploi a touché le

marché du travail en Allemagne depuis le dernier trimestre 2001, en Autriche et au Danemark depuis le premier trimestre 2002 et en Belgique, en Finlande, au Portugal et en Suède depuis le deuxième semestre 2002. La croissance de l'emploi a stagné au Royaume-Uni pendant l'année 2002. Dans presque tous les autres États membres, elle a généralement reculé en 2001 et 2002, tout en restant positive.

Dans ces conditions, la croissance de l'emploi pour l'ensemble de l'année par rapport à 2001 est quelque peu mitigée dans les États

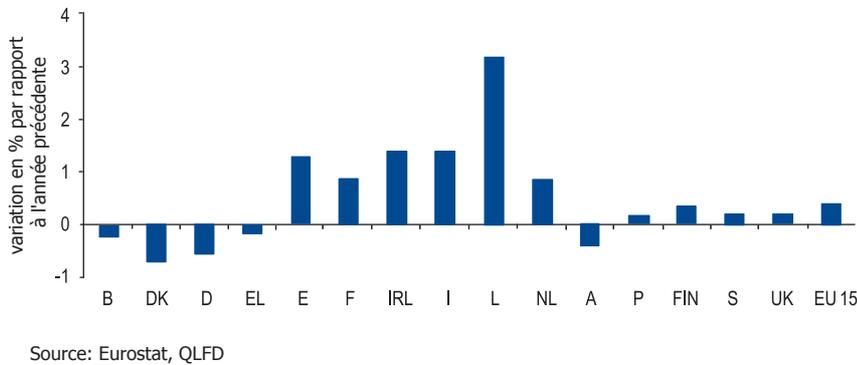
membres (graphique 3). La plupart des pays ont connu une croissance positive de l'emploi, mais à des taux bien inférieurs à ceux des dernières années. Toutefois, les taux annuels sont effectivement restés au-dessus de la barre de 1 % pour l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg et l'Espagne. Par ailleurs, les taux de croissance annuelle de l'Autriche, de la Belgique, du Danemark, de l'Allemagne et de la Grèce sont tous devenus négatifs en 2002. Quant aux pays adhérents, seules la République tchèque, l'Estonie et la Lettonie ont connu une croissance positive nette de l'emploi, tandis

Tableau 2: Évolution annuelle de la croissance de l'emploi par trimestre

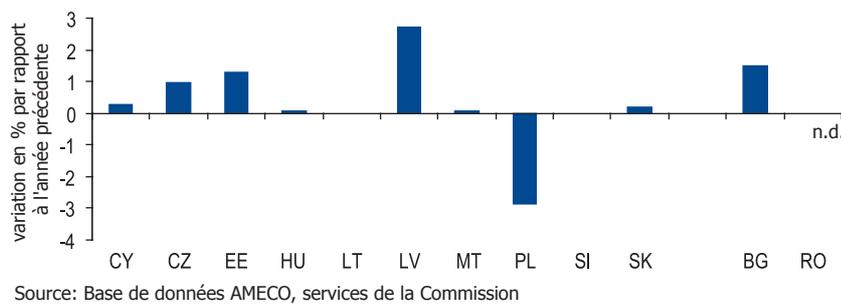
	2000t1	2000t2	2000t3	2000t4	2001t1	2001t2	2001t3	2001t4	2002t1	2002t2	2002t3	2002t4
B	1.6	1.8	2.1	2.0	1.9	1.8	1.4	0.7	0.1	0.0	-0.4	-0.5
DK	0.5	1.4	0.0	0.1	0.1	0.5	0.4	0.5	-0.8	-0.1	-0.7	-1.3
D	1.7	2.3	1.7	1.5	1.0	0.6	0.2	-0.1	-0.2	-0.5	-0.7	-0.9
EL	-1.7	-0.4	0.4	1.1	0.7	0.3	-0.5	-1.9	-1.6	-0.5	0.0	1.3
E	2.9	3.5	3.6	3.6	3.6	2.3	1.9	1.8	1.3	1.5	1.3	1.0
F	2.4	2.6	2.7	2.6	2.3	1.9	1.5	1.2	1.1	0.9	0.8	0.7
IRL	6.1	4.9	4.0	3.8	3.6	2.7	2.8	2.5	2.1	1.9	0.5	1.0
I	1.1	1.5	2.2	2.8	2.5	2.0	1.7	1.4	1.9	1.5	1.1	0.9
L	5.6	5.4	5.4	6.2	6.1	5.9	5.6	4.8	4.1	3.4	2.7	2.4
NL	2.1	2.3	2.3	2.2	2.2	1.9	1.8	1.7	1.2	0.9	0.7	0.5
A	1.2	1.1	0.0	0.7	0.6	0.5	1.0	0.4	-0.3	-0.4	-0.4	-0.5
P	i.e	i.a	2.2	2.3	1.9	1.4	1.1	1.2	0.5	0.9	0.5	-1.2
FIN	2.1	2.1	2.6	2.3	1.0	1.2	0.6	1.3	0.9	0.3	0.3	-0.2
S	2.1	2.6	2.3	2.8	3.0	1.7	2.0	1.0	0.4	0.3	0.1	-0.1
UK	1.5	1.2	0.7	1.0	0.8	0.8	0.6	0.3	0.4	0.1	0.1	0.1
EU15	1.7	2.0	1.9	2.0	1.8	1.4	1.0	0.7	0.6	0.5	0.3	0.1

Source: Eurostat, QLFD

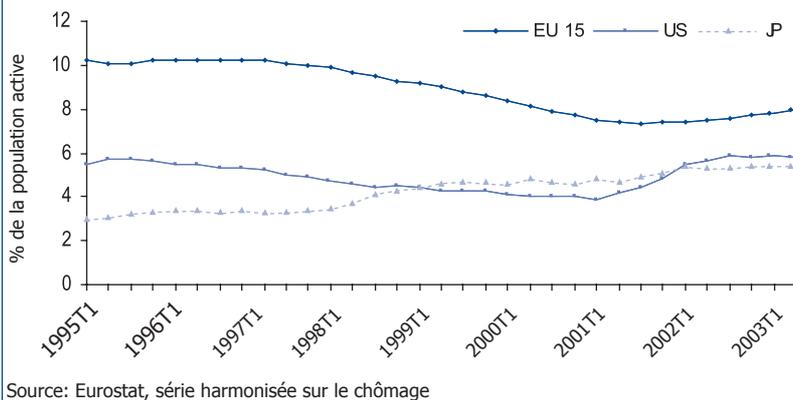
Graphique 3: Croissance de l'emploi dans les États membres de l'UE, 2002



Graphique 4: Croissance de l'emploi dans les pays adhérents et les pays candidats à l'adhésion, 2002



Graphique 5: Évolution des taux de chômage dans l'UE, aux États-Unis et au Japon depuis 1995 (données trimestrielles corrigées des variations saisonnières)



que les taux de croissance de la Pologne et de la Lituanie étaient manifestement négatifs à moins 3 % et moins 8% environ respectivement (graphique 4).

Au sein de l'UE, la baisse du taux de chômage amorcée à la fin des années 90 a pris fin au deuxième trimestre 2001 avec un taux de 7,3 % (graphique 5). Une période ponctuée de hausses trimestrielles modérées a alors débuté et le chômage est passé à 8% au premier trimestre 2003. Pendant cette période, le Luxembourg et les Pays-Bas ont affiché les taux de chômage les plus bas (moins de 4 %) et l'Espagne le plus élevé (11,4 %). En juin 2003, le taux de chômage de l'UE était de 8,1 %. Alors que l'UE n'a connu que des hausses modérées du chômage, les États-Unis ont dû faire face à un ajustement brutal: du bas niveau de 3,9 % au quatrième trimestre 2000, leur taux de chômage est passé à 5,9 % au deuxième trimestre 2002 et s'est stabilisé à ce niveau pour le reste de l'année 2002. Il n'en demeure pas moins que le taux de chômage des États-Unis reste de deux points environ inférieur à celui de l'UE. Au Japon, le chômage a marqué un palier en 2002 après une tendance à la hausse ces dernières années, pour se stabiliser aux alentours des 5,4 %.

Comme le laissent présager les prévisions économiques de printemps de la Commission, l'économie de l'UE a encore connu un climat morose pendant le premier semestre 2003. De récents indicateurs suggèrent une croissance du PIB décevante, inférieure au taux de 1,3 % attendu par les prévisions de printemps. La reprise tardant à arriver, une relance de l'activité économique n'interviendra pas avant l'année 2004. Les prévisions économiques de printemps espéraient une meilleure situation dans les pays adhérents. Pour l'ensemble de ces pays, la croissance du PIB devrait atteindre 3,1 % en 2003 et passer à 4,0 % en 2004.

Face à la faiblesse persistante de l'économie, l'emploi dans l'UE ne devrait pas augmenter en 2003, bien qu'une hausse de quelque 0,6 % soit prévue en 2004. En ce qui concerne les pays candidats, la croissance de l'emploi devrait également stagner en 2003. Toutefois, une légère amélioration (croissance de quelque 1 %) est prévue pour 2004, étant donné que les pertes d'emploi dues aux restructurations d'entreprises sont progressivement compensées par une plus forte création d'emplois.

Dans le contexte de ces récentes évolutions des résultats du marché du travail en Europe,

Encadré 1 – La nouvelle stratégie européenne pour l’emploi et la rationalisation des processus de coordination des politiques

En janvier 2003, après avoir dressé un bilan des cinq premières années d’application de la stratégie européenne pour l’emploi (SEE), la Commission européenne a adopté les grandes lignes d’une nouvelle SEE afin de relever de nouveaux défis tels que l’accélération des changements économiques, le vieillissement démographique et l’élargissement. En avril 2003, la Commission a présenté une proposition officielle de nouvelles lignes directrices et recommandations pour l’emploi. Ces nouvelles lignes directrices et recommandations pour l’emploi ont été parachevées et officiellement approuvées par le Conseil en juillet, sur la base de la proposition de la Commission, après leur approbation par le Conseil européen de Thessalonique en 2003².

La nouvelle SEE poursuit trois objectifs fondamentaux:

- le plein emploi, y compris la réalisation des objectifs de Lisbonne et de Stockholm en matière d’emploi;
- la promotion de la qualité et de la productivité au travail, objectif qui reflète la nécessité d’améliorer la qualité des emplois dans une économie fondée sur la connaissance et de stimuler la compétitivité de l’UE; et
- le renforcement de la cohésion et de l’insertion sur le marché du travail par la réduction des disparités sociales et régionales en matière d’emploi.

Les nouvelles lignes directrices pour l’emploi consistent en une série plus restreinte de priorités qui s’inscrivent dans le droit fil des objectifs suivants: prendre des mesures actives et préventives en faveur des chômeurs et des inactifs; rendre l’emploi financièrement plus attractif; favoriser la création d’emplois et l’esprit d’entreprise; lutter contre le travail non déclaré; augmenter l’offre de main-d’œuvre et promouvoir le vieillissement actif; promouvoir la capacité d’adaptation et la mobilité sur le marché du travail; investir dans les ressources humaines et dans la formation tout au long de la vie; favoriser l’égalité entre les femmes et les hommes; promouvoir l’intégration et lutter contre la discrimination sur le marché du travail des personnes défavorisées; et contribuer à corriger les disparités régionales en matière d’emploi. Ces priorités sont souvent appuyées par des objectifs quantifiés.

En réponse à la demande de simplification et d’amélioration de l’efficacité des lignes directrices, formulée par le Conseil européen de Barcelone, et face à la nécessité de rationaliser les différents processus de coordination politique de l’UE, les nouvelles lignes directrices portent sur une période spécifique (2003-2010) et ne seront pas modifiées avant la réalisation, en 2006, d’une évaluation à mi-parcours. L’accent est davantage placé sur les résultats et le suivi de la mise en œuvre des lignes directrices par les États membres, ainsi que sur la rationalisation de la SEE avec d’autres processus de coordination des politiques de l’UE tels que les grandes orientations de politique économique. La gouvernance de la stratégie sera améliorée grâce à l’intervention de services de mise en œuvre plus efficaces, un engagement dynamique des partenaires sociaux et de la société civile, la mobilisation de tous les acteurs concernés et une aide financière appropriée.

une nouvelle stratégie européenne pour l’emploi plus pratique a été récemment adoptée afin de relever les nouveaux défis découlant de l’élargissement, l’accélération des changements économiques et le vieillissement de la population (encadré 1).

Ajustement du marché du travail face au récent ralentissement et à la résistance de l’emploi dans l’UE

Face au récent ralentissement économique, l’UE et les États-Unis ont connu des ajustements des marchés du travail plus ou moins rapides (graphique 6). Aux États-Unis, la croissance de l’emploi était parfaitement synchronisée avec le ralentissement de la croissance du PIB, baissant à partir du troisième trimestre 2000 pour devenir négative à partir du dernier trimestre 2001 jusqu’au deuxième trimestre 2002. Elle n’a repris qu’à partir de la fin de l’année 2002. Dans un premier temps, la croissance de l’emploi de l’UE est restée relativement stable après le ralentissement. Elle n’a commencé à baisser qu’au premier trimestre 2001, et ce d’une manière bien plus progressive qu’aux États-Unis.

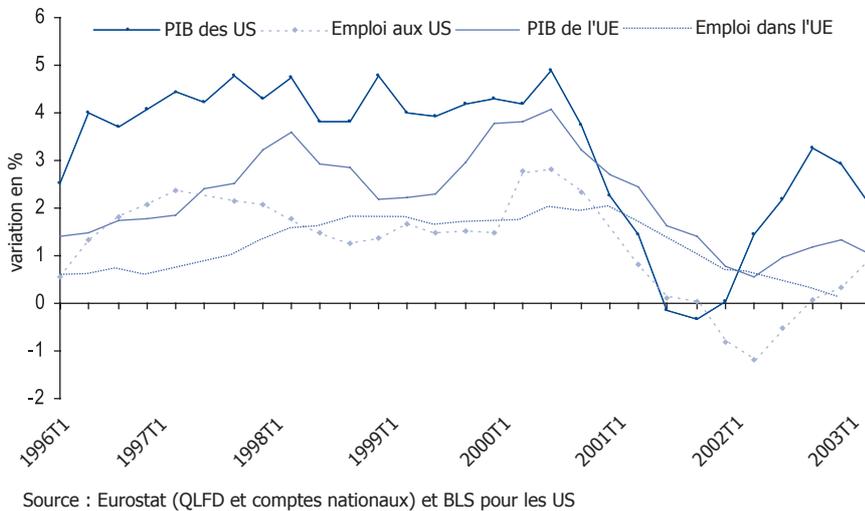
Si l’on compare le ralentissement actuel avec celui observé à la fin des années 80 et au début des années 90, la réaction de l’emploi dans l’UE semble aujourd’hui avoir gagné en rapidité, mais être plus modérée en termes d’amplitude (graphique 7).

En ce qui concerne le comportement de l’emploi entre les pics et les creux conjoncturels - la chronologie dépend des extrêmes des écarts de production - il apparaît que l’emploi a continué d’augmenter pendant le récent ralentissement cyclique (graphique 8). Cette évolution est intervenue malgré une baisse de la croissance du PIB, pendant les deux premières années ayant suivi le pic, qui a été encore plus vigoureuse que celle qui a marqué la même période au début des années 90 (graphique 9). Du point de vue des évolutions sectorielles, on note une nette différence entre les deux périodes de comparaison en ce qui concerne l’évolution de l’emploi dans l’ensemble des secteurs. Par rapport au ralentissement du début des années 90, le fléchissement actuel est marqué par des pertes d’emplois beaucoup moins importantes dans l’agriculture et l’industrie. De plus, pendant la période de récession actuelle, le secteur des services a créé beaucoup plus d’emplois qu’au début des années 90 (graphique 10).

Contrairement au début des années 90, le taux de chômage de l’UE a continué de baisser

² Pour de plus amples informations, voir le site web de la DG Emploi et affaires sociales http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy.

Graphique 6: Évolution de l'emploi et du PIB dans l'UE et aux États-Unis, 1996-2003 (par rapport au même trimestre de l'année précédente)

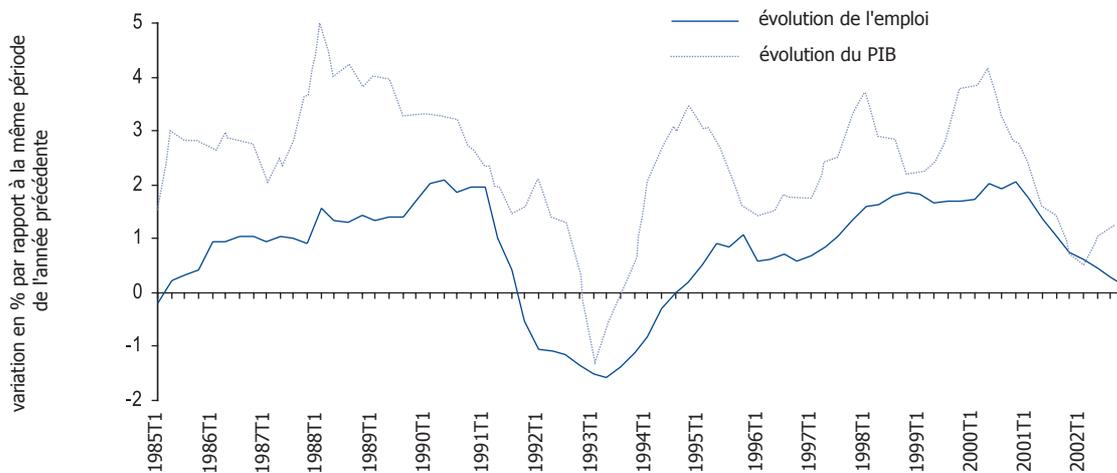


point seulement pour les hommes (de 77,8 % à 78,3 %). L'augmentation de la participation des femmes a non seulement permis de répondre à la demande de main-d'œuvre pendant la phase de croissance du cycle économique, mais elle a également accru le volume d'emplois puisque les travaux généralement effectués par les femmes en dehors du marché sont devenus des emplois rémunérés.

- Un renforcement des niveaux de qualification et de la participation des jeunes

La modification des structures de qualifications de la population en âge de travailler a également contribué à l'augmentation de l'emploi et des taux de participation. De 1995 à 2001, la part des personnes peu qualifiées dans la population en âge de travailler est passée de 46 % à 39 %, tandis que celle des personnes moyennement et très qualifiées a augmenté de 38 % à 43 % et de 15 % à 19 % respectivement. Comme indiqué dans

Graphique 7: Évolution du PIB et de l'emploi de l'EU-15, 1985-2002



pendant quatre trimestres environ après le pic de croissance du deuxième trimestre 2000. Bien qu'il ait ensuite modérément augmenté pendant les trimestres ultérieurs, ce n'est qu'au premier trimestre 2003 qu'il a égalé le niveau atteint au maximum de l'expansion (graphique 11).

Ces résultats indiquent que l'emploi est moins sensible que par le passé à la faiblesse de l'activité économique, mais que sa réaction est plus synchronisée. Afin de mieux cerner les raisons de la résistance actuelle, on peut examiner

quelques bouleversements intervenus dans la deuxième partie de la décennie 90 et qui ont touché des mécanismes qui relient l'emploi et la participation au cycle économique. Ces évolutions, qui semblent avoir modifié la composante tendancielle de l'emploi, étaient les suivantes:

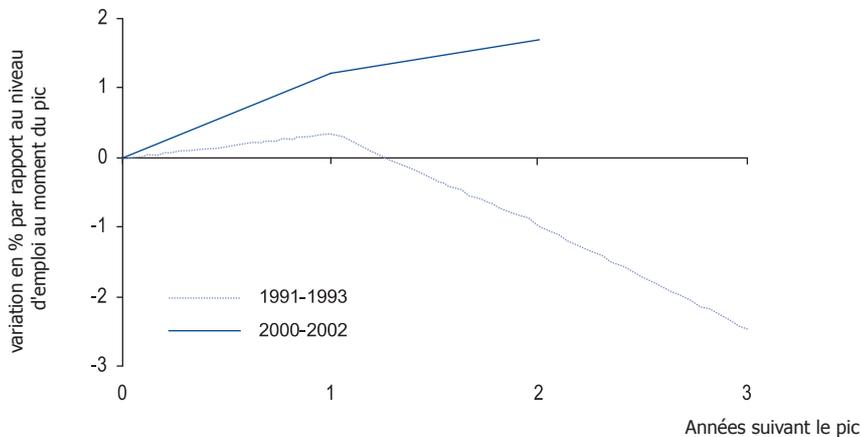
- Une participation de plus en plus forte des femmes

Entre 1995 et 2001, la participation des femmes a augmenté de quelque 3,6 points (passant de 56,6% à 60,2%) contre une progression de 0,4

L'emploi en Europe 2002, le passage à une main-d'œuvre plus qualifiée a entraîné une hausse du taux d'emploi et le relèvement des niveaux de qualifications a contribué à renforcer l'aptitude à l'emploi et la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre.

C'est grâce à un accès facilité aux emplois à temps partiel que le niveau d'éducation ainsi que la participation des jeunes (âgés de 15 à 24 ans) se sont renforcés et, à partir de 1997, le taux d'activité des jeunes travailleurs a commencé à augmenter.

Graphique 8 : Évolution de l'emploi à partir de pics conjoncturels, EU-15 (profils annuels)



Source: base de données AMECO, services de la Commission (données rebasées à 0 lors du pic conjoncturel, datation sur base des écarts de production)

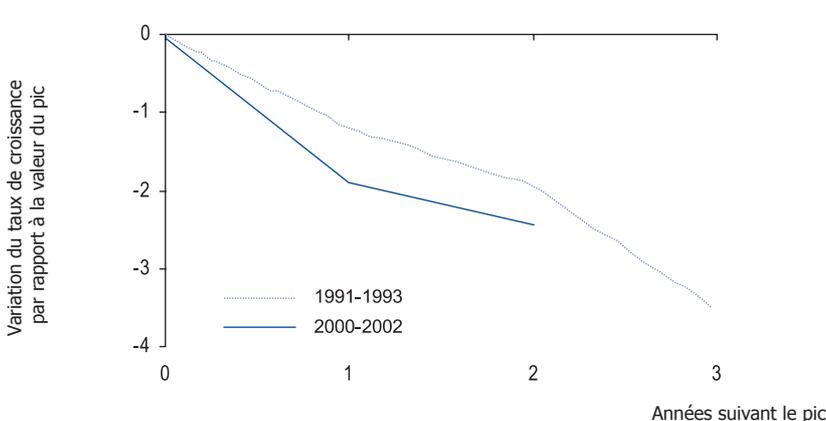
Entre 1995 et 2001, la part des travailleurs à temps partiel est passée de 19 % à 23 %. La part des jeunes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur (personnes hautement qualifiées) a également progressé au fil des années. L'accès plus facile à des emplois à temps partiel leur a permis de conjuguer le travail et l'éducation ou la formation, permettant à davantage de jeunes de rejoindre la population active sans pour autant renoncer à leurs études.

- Un recours accru à de nouvelles modalités contractuelles (temps partiel et contrats à durée déterminée)

Entre 1995 et 2001, l'augmentation du nombre de contrats à durée déterminée a représenté environ 30 % de la croissance de l'emploi total. L'accroissement du nombre d'emplois à temps partiel, essentiellement occupés par des femmes, représente plus de 40% de tous les emplois créés pendant la même période. La possibilité de bénéficier d'horaires de travail plus flexibles, permettant un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, a accru la participation.

Dans l'ensemble, l'interaction entre une participation de plus en plus forte, l'évolution de

Graphique 9 : Évolution du PIB à partir de pics conjoncturels, EU-15 (profils annuels)



Source: base de données AMECO, services de la Commission (données rebasées à 0 lors du pic conjoncturel, datation sur base des écarts de production)

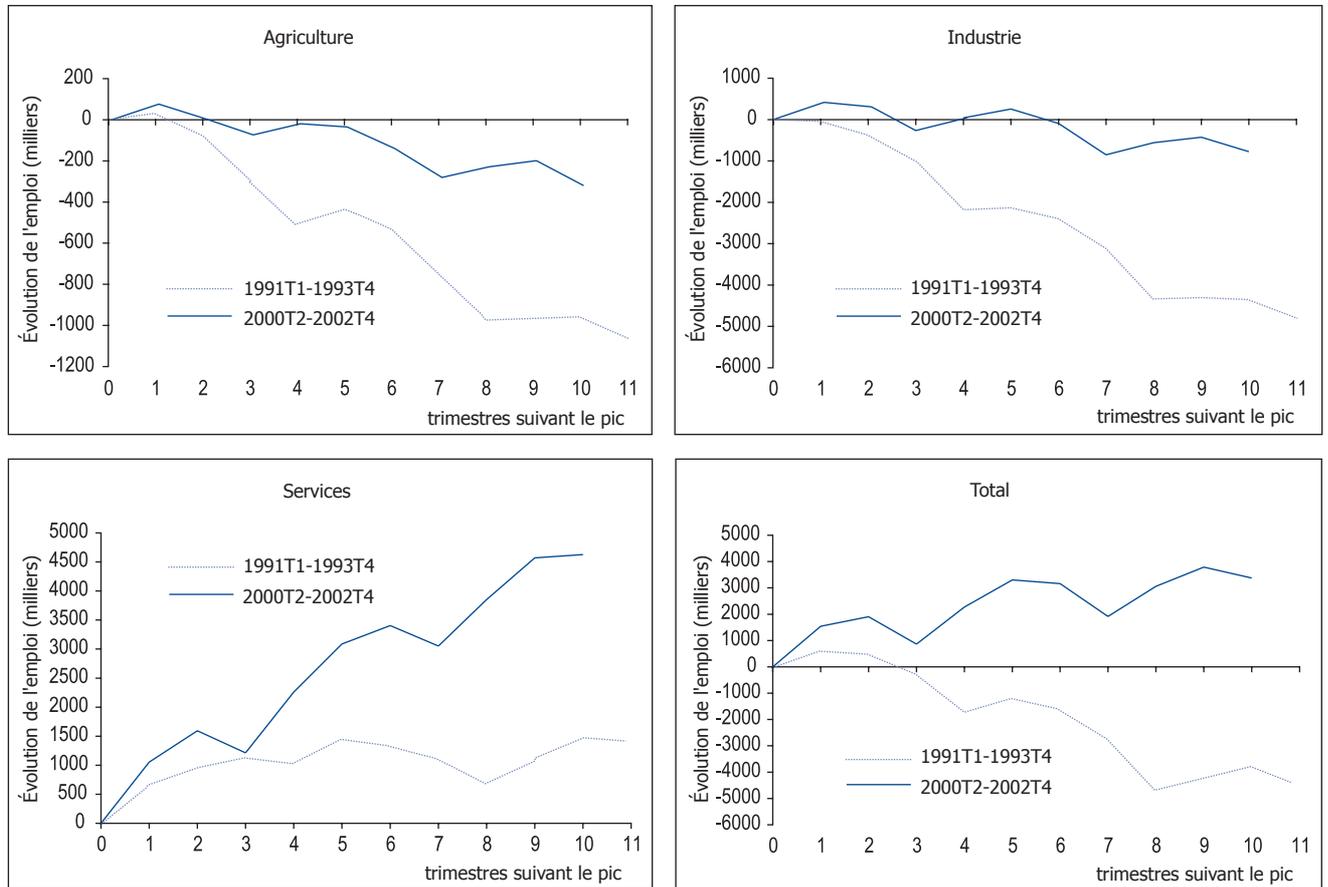
la composition de la population en âge de travailler en termes de qualifications et de sexe, ainsi que la meilleure disponibilité de nouveaux types de contrats ont facilité la mise en place d'un régime macro-économique créateur d'emplois, lui-même soutenu par une politique salariale plus favorable à l'emploi de la part des partenaires sociaux et des réductions dans les coûts de main-d'œuvre non salariaux.

Le comportement de l'emploi observé dans le tournant économique actuel pourrait être le fruit de la conjonction d'une tendance encore à la hausse, qui reflète des évolutions permanentes ou à long terme des niveaux d'emploi, et de la régression d'une composante conjoncturelle de l'emploi. Les évolutions structurelles intervenues sur le marché du travail au cours des années 90 ont eu une incidence sur la tendance à long terme de l'emploi qui, comme l'illustre le graphique 12, continue au moins pour le moment d'augmenter de quelque 1%, malgré le recul actuel plus marqué de la croissance réelle de l'emploi.

Malgré une réaction jusqu'à présent modérée du marché du travail de l'UE face au ralentissement économique mondial, l'opinion publique perçoit de plus en plus un risque de détérioration de la situation de l'emploi. Hormis les incertitudes géopolitiques et la crise des marchés boursiers, cette aggravation des perspectives peut être due, en partie, à l'évolution récente des annonces de licenciements (encadré 2) et au fléchissement de la confiance lié aux incertitudes concernant la stabilité future de l'emploi. Le degré de confiance du public pourrait également trahir une incertitude essentielle éventuellement imputable aux évolutions du marché du travail pendant les années 90 qui, à force d'améliorer la capacité d'ajustement du marché du travail, risquent d'avoir affaibli l'idée que le public se fait de la protection de l'emploi et des revenus. La crainte de plus en plus grande du chômage chez le consommateur pourrait laisser présager une forte réaction négative de l'emploi au cours des prochains trimestres.

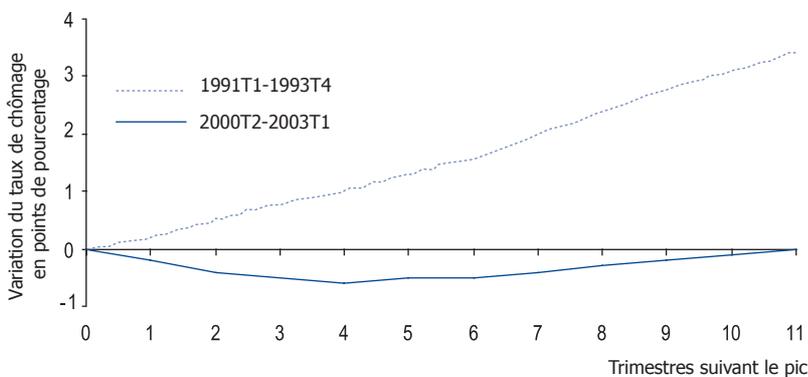
L'évolution récente des indicateurs clés relatifs à l'emploi (tableau 3) montre clairement, en termes de taux moyens annuels de croissance, que la réaction du marché du travail pendant le ralentissement actuel n'est en rien comparable à celle des années 1991 à 1993. Pendant la précédente phase de ralentissement, l'emploi a connu un ajustement important de même qu'une réduction de la moyenne des heures

Graphique 10: Évolution des niveaux d'emploi à partir des pics conjoncturels



Source: Eurostat, QLFD

Graphique 11: Évolution des taux de chômage à partir de pics conjoncturels, EU-15

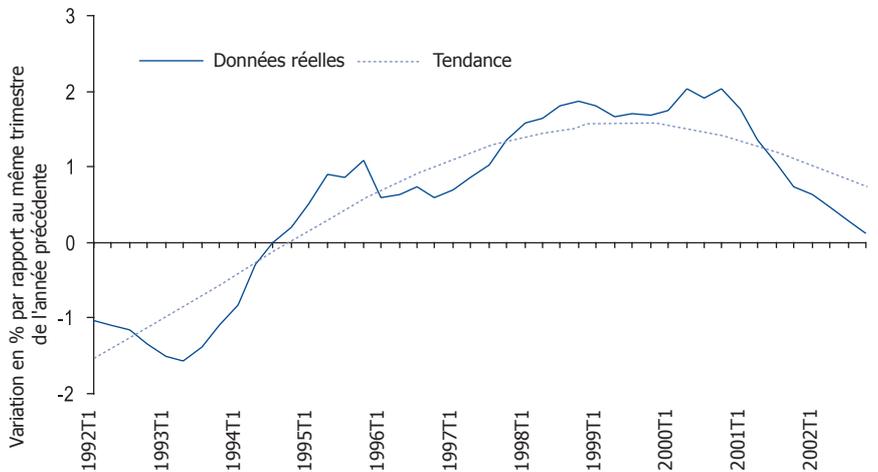


Source: Eurostat, QLFD et série harmonisée sur le chômage

Remarque: Données rebasées lors du pic conjoncturel, datation sur base des écarts de production. Le taux de chômage harmonisé pour l'UE n'est pas disponible avant 1993, les données concernant 1991t1-1993t4 proviennent des QLFD (Source: Eurostat) disponibles à partir de 1991t1.

travaillées, alors que la productivité a augmenté. Pendant la phase actuelle, l'emploi n'a pas diminué, bien que le taux de croissance ait ralenti, et le principal effet a été ressenti au niveau de la productivité et par une accélération de la réduction de la moyenne des heures travaillées par rapport à la période d'expansion économique qui avait immédiatement précédé (de 1996 à 2000). Au niveau de l'UE, la marge de manœuvre pour atténuer les répercussions du ralentissement par de nouvelles réductions des heures travaillées risque d'être limitée si celui-ci se poursuit, et le fléchissement de la croissance de la productivité ne peut se poursuivre indéfiniment. Les niveaux d'emplois pourraient donc être revus à la baisse pendant les prochains mois, sauf si le ralentissement touche rapidement à sa fin et que la reprise tant attendue de l'économie devient véritablement une réalité.

Graphique 12: Évolution de l'emploi dans l'UE (Variation en % par rapport au même trimestre de l'année précédente)



Source: Eurostat et calcul de la DG Emploi sur base des données d'Eurostat

Tableau 3: Taux de croissance annuels moyens ventilés par indicateurs liés à l'emploi (en pourcentage)

	1991-1993	1996-2000	2000-2002
Emploi	-1.42	1.59	0.84
Moyenne ann. des heures travaillées	-0.57	-0.37	-0.52
PIB	0.44	2.96	1.36
PIB/travailleur salarié	2.05	1.40	0.58
PIB/heure travaillée	2.49	1.75	1.02

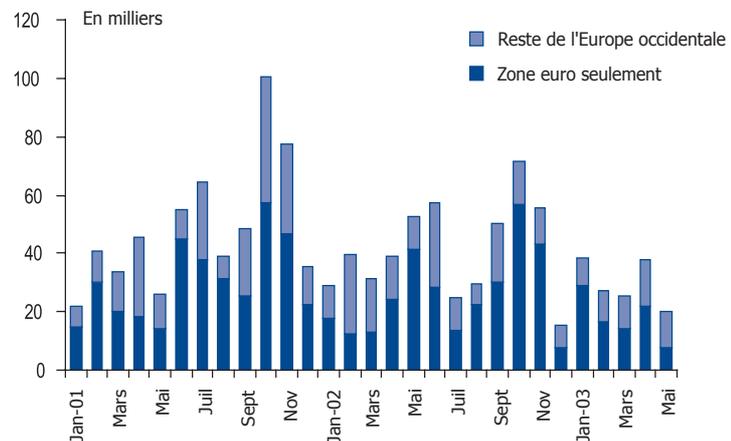
Source: Calculs de la DG EMPL établis grâce à la base de données AMECO, services de la Commission et Eurostat

Encadré 2 – Évolution des annonces de licenciements

L'évolution récente des annonces de licenciements (concernant des travailleurs européens) de grandes sociétés (graphique 13) montre que le total des licenciements annoncés en Europe occidentale au cours de l'année 2002 n'était pas beaucoup plus faible que le total pour 2001 (environ 497 000 contre 588 000), les annonces ayant atteint leur niveau maximum en octobre de ces deux années. Même si le nombre de licenciements annoncés au début 2003 est inférieur aux niveaux atteints à l'automne 2002, les tendances récentes indiquent qu'il s'agit généralement d'une période calme de l'année en matière d'annonces de licenciements, qui interviennent plus souvent entre juin et novembre.

Si l'on considère la composition sectorielle des annonces de licenciements faites depuis le début de l'année 2002, il est manifeste que les secteurs qui ont été les principaux moteurs de la création d'emplois entre 1995 et 2001 sont aussi ceux qui ont connu le nombre d'annonces de licenciements le plus important (tableau 4). C'est particulièrement le cas pour le secteur des finances et celui des hautes technologies et des télécommunications, qui ont été particulièrement touchés par le ralentissement actuel. De fait, ces deux secteurs ont continué de subir des annonces de licenciements considérables en 2003, alors que la

Graphique 13: Suppressions d'emplois annoncées par les grandes entreprises, 2001-2003 (touchant des travailleurs européens)



Source: Crédit Suisse, First Boston

plupart des autres secteurs ont généralement bénéficié d'un niveau de licenciements plus faible qu'en 2002. Le secteur des transports et des loisirs, la métallurgie et les autres industries manufacturières ont également connu des annonces de licenciements non négligeables récemment, bien qu'il semble davantage probable que le premier de ces secteurs ait souffert de la guerre en Irak et de l'épidémie de syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS).

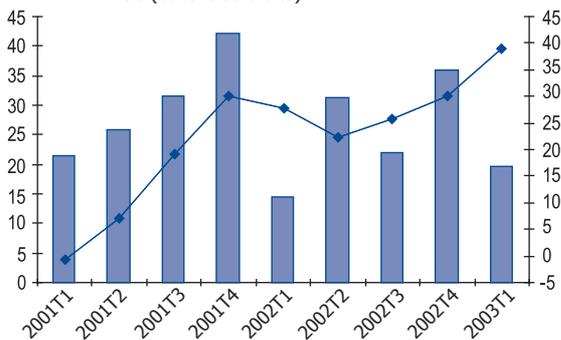
Tableau 4 - Composition sectorielle des annonces de licenciements en Europe occidentale, en milliers (2002 & début 2003)

	Finance	Tech/ télécommu- nication	Médias	Chimie/ pharmacie	Con- struction	Métallurgie y compris sidérurgie	Secteur automobi- le	Autres industries manufa- cturières	Commerce de détail	Services d'utilité publique	Énergie	Transports/ loisirs
Jan 02	3.1	7.9	0.0	0.0	0.1	0.0	7.3	2.8	1.6	1.0	4.4	1.1
Fév	4.8	5.9	0.3	5.8	2.5	1.8	4.3	3.3	0.0	3.5	1.3	5.8
Mars	2.2	6.7	2.1	0.9	0.4	0.0	3.0	1.9	2.0	12.2	0.0	0.0
Avril	8.7	21.5	1.4	0.5	1.6	0.0	1.7	2.1	0.0	0.0	0.4	1.3
Mai	2.8	29.9	3.2	2.5	3.7	0.0	3.0	2.1	1.0	3.2	0.0	1.4
Juin	7.8	14.9	1.2	0.2	0.0	0.8	3.7	4.7	0.0	24.0	0.0	0.0
Juil	3.9	11.8	1.3	1.2	0.0	1.4	0.1	2.0	0.0	0.0	2.1	1.2
Août	5.7	11.0	0.6	5.1	0.0	0.9	1.1	2.7	2.0	0.0	0.0	0.3
Sept	12.4	20.7	1.8	4.4	0.0	0.4	3.5	3.4	0.2	2.3	1.5	0.0
Oct	21.7	18.4	0.9	0.5	0.4	2.1	10.2	13.8	0.4	2.7	0.1	0.5
Nov	5.4	30.9	1.0	4.5	0.0	0.0	6.1	4.2	0.3	0.4	0.1	2.3
Déc	5.1	3.7	0.3	0.0	0.0	0.0	1.0	4.3	0.0	0.5	0.4	0.0
Jan 03	8.3	3.3	0.8	0.2	0.7	8.4	0.2	9.5	2.2	3.2	0.4	1.0
Fév	9.2	4.1	0.3	4.2	0.0	0.0	1.1	1.9	0.5	0.4	0.0	2.3
Mars	10.0	1.7	0.2	2.2	0.4	3.2	2.9	3.4	0.0	0.0	0.0	1.4
April	2.7	19.8	0.0	1.2	0.1	0.8	0.0	4.3	0.3	0.9	0.0	7.8
May	2.7	9.1	0.0	1.7	0.6	0.1	0.7	1.1	0.1	3.3	0.0	0.3
Total	116.4	221.5	15.3	35.1	10.4	19.9	49.7	67.5	10.4	57.7	10.5	26.6

Source: CSFB sur la base des informations données par les médias

Graphique 14: Attentes concernant le chômage et annonces de suppressions d'emplois

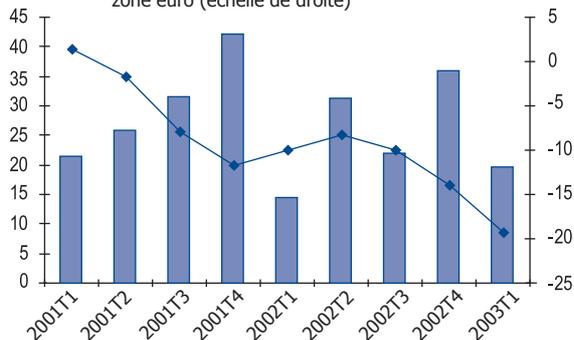
■ Annonces de suppressions d'emplois zone euro (échelle de gauche)
 ◆ Attentes concernant le chômage pour les 12 prochains mois (échelle de droite)



Source: Eurostat

Graphique 15: Confiance des consommateurs et annonces de suppressions d'emplois

■ Annonces de suppressions d'emplois zone euro (échelle de gauche)
 ◆ Indicateur de confiance des consommateurs zone euro (échelle de droite)



Source: Eurostat

Face à un niveau d'annonces de licenciements toujours élevé et compte tenu de l'expérience acquise ces dernières années à cet égard, les consommateurs continuent de nourrir de grandes craintes en ce qui concerne le chômage pour les mois à venir (graphique 14) et l'indice correspondant est à nouveau à la hausse après un léger recul au cours du premier semestre 2002. Parallèlement, la confiance

des consommateurs s'est à nouveau affaiblie à partir de la mi-2002 et reste très faible (graphique 15), suscitant des inquiétudes en ce qui concerne à la fois la chronologie et la vigueur de la reprise escomptée.

Chômage

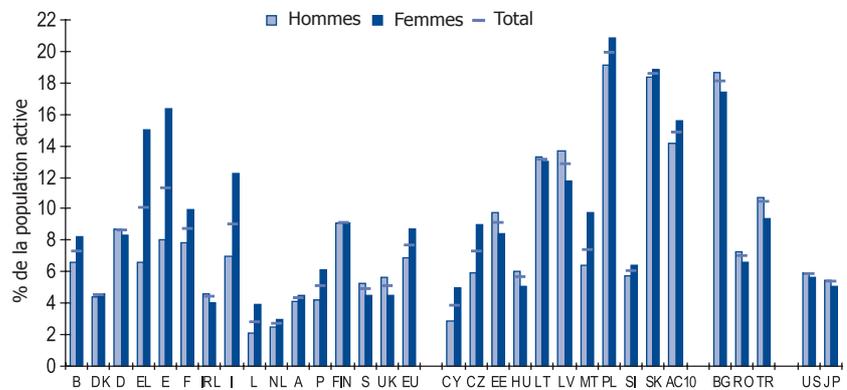
Pour l'ensemble de l'année 2002, le taux de chômage moyen était de 7,7 %, contre 7,4 % un an auparavant. Il est donc resté de 2 points supérieur à celui des États-Unis et du Japon. Tous les États membres ont connu une hausse du taux de chômage annuel à l'exception de la Finlande et de la Suède, où le taux est resté inchangé par rapport à l'année précédente, ainsi que la Grèce et l'Italie, où les taux ont même légèrement baissé. Malgré les progrès réalisés au cours des années qui avaient immédiatement précédé, les taux de chômage restent particulièrement élevés en Finlande, en Grèce, en Italie et en Espagne, surtout pour les femmes des trois derniers pays (graphique 16).

Les niveaux de chômage dans l'ensemble des pays adhérents, déjà nettement supérieurs à ceux de l'UE, ont légèrement augmenté pour atteindre à peine un peu moins de 15 %. Les taux de chômage restent particulièrement élevés dans les trois pays baltes, et notamment en Pologne et en République slovaque où les taux frôlent les 20 %. Dans l'ensemble des pays adhérents, la hausse du taux moyen de chômage en 2002 était essentiellement imputable à la hausse du chômage en Pologne (qui représente quelque 52 % de la population en âge de travailler de l'ensemble des pays adhérents), où le taux a progressé de 1,4 point. En effet, presque tous les autres pays adhérents n'ont connu aucun changement ou, plus fréquemment, une baisse du taux de chômage par rapport à l'année précédente.

Au sein de l'UE, l'écart entre les taux de chômage moyens par sexe, même s'il est resté notable, était légèrement plus faible en 2002 qu'en 2001. Le taux de chômage était de 6,9 % pour les hommes et de 8,7 % pour les femmes en 2002, contre 6,5 % et 8,6 % respectivement en 2001, attestant de la plus forte incidence du ralentissement économique actuel sur le chômage masculin. Le taux de chômage féminin est plus élevé dans tous les États membres sauf en Finlande, en Allemagne, en Irlande, en Suède et au Royaume-Uni. Pour l'ensemble des pays adhérents, l'écart hommes-femmes en 2002 était légèrement plus faible que dans l'UE, les taux de chômage étant de 14,2 % pour les hommes et 15,6 % pour les femmes.

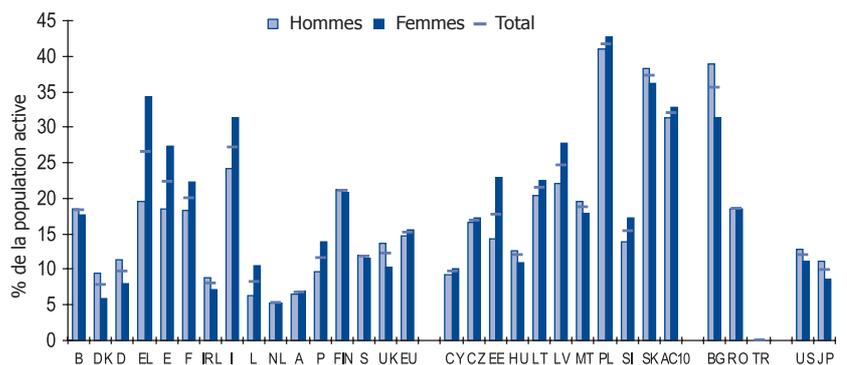
Avec à peine plus de 15 %, le chômage des jeunes dans l'UE reste environ deux fois supérieur au taux de chômage général (graphique 17) et atteint un niveau particulièrement élevé, de

Graphique 16: Taux de chômage par sexe, 2002



Source: Eurostat, série harmonisée sur le chômage
Remarque: Le chiffre pour AC-10 n'inclut pas Malte.

Graphique 17: Taux de chômage des jeunes par sexe, 2002



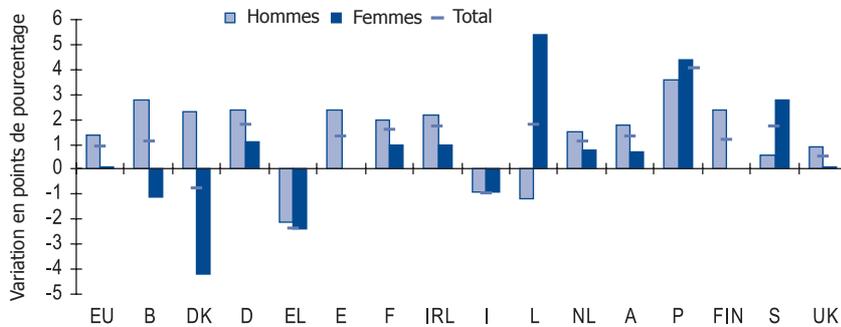
Source: Eurostat, série harmonisée sur le chômage
Remarque: données pour la Turquie non disponibles, le chiffre pour AC-10 n'inclut pas Malte.

l'ordre de 20 % ou plus, en Finlande, en France, en Grèce, en Italie et en Espagne. Alors que le taux de chômage général de l'UE a augmenté de 0,3 point en 2002, le taux de chômage des jeunes hommes a progressé d'un point entier par rapport à l'année précédente, bien qu'il soit resté relativement stable pour les jeunes femmes. En effet, entre le deuxième trimestre 2001 (lorsque la baisse du taux de chômage général de l'UE a pris fin) et le dernier trimestre 2002, le taux de chômage des jeunes hommes a augmenté dans tous les États membres à l'exception de la Grèce, de l'Italie et du Luxembourg (graphique 18). Cette hausse a été particulièrement vigoureuse (plus de deux points) en Belgique, au Danemark, en Finlande, en Allemagne, en Irlande, au Portugal et en

Espagne. Pour les jeunes femmes, la situation était plus mitigée dans la mesure où le taux de chômage a particulièrement progressé au Luxembourg, au Portugal et en Suède, et fortement chuté au Danemark et en Grèce.

Dans les pays adhérents, avec quelque 32 %, le taux de chômage des jeunes est environ deux fois supérieur à celui de l'EU-15. Comme dans l'UE, le taux de chômage des jeunes est environ deux fois plus élevé que le taux de chômage général et s'échelonne de quelque 10% à Chypre à 42 % en Pologne. Même si, d'une manière générale, les taux de chômage des jeunes hommes et des jeunes femmes diffèrent peu, on note un écart relativement appréciable dans certains pays adhérents, notamment l'Estonie et

Graphique 18: Évolution des taux de chômage des jeunes entre 2001t2 et 2002t4 (données corrigées des variations saisonnières)

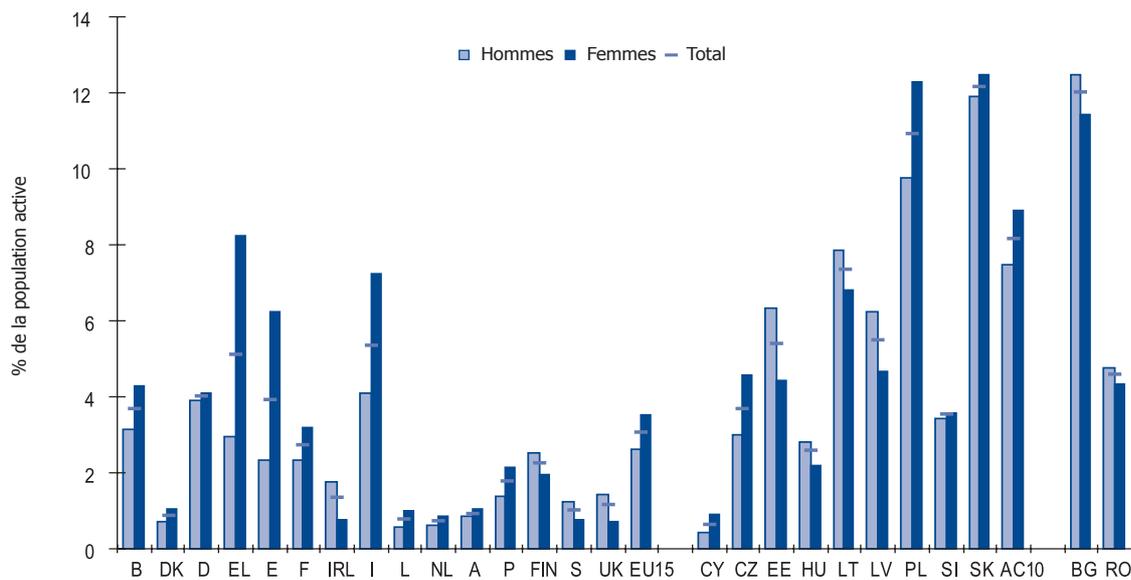


Source: Eurostat, série harmonisée sur le chômage

entre 2001 et 2002. Plus de la moitié des pays adhérents ont des taux supérieurs à 5 %, le plus élevé étant celui de la Pologne (11 %) et de la Slovaquie (12 %). En ce qui concerne le groupe des pays adhérents, l'écart entre les hommes et les femmes en matière de chômage de longue durée est légèrement supérieur à celui de l'UE, bien que là aussi il reste moins marqué que dans certains États membres actuels.

Au niveau de l'UE, le chômage de longue durée a baissé progressivement après avoir atteint un maximum de 5,3 % en 1994. La légère amélioration observée entre 2001 et 2002 témoigne d'évolutions diverses au niveau des États membres. En effet, le taux a faiblement augmenté en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Portugal et en Espagne et il a connu soit une baisse (surtout en Italie) soit

Chart 19: Taux de chômage de longue durée



Source: Eurostat, QLFD
Remarque: Le chiffre pour AC-10 n'inclut pas Malte.

la Lettonie, bien qu'il reste moins marqué que dans certains États membres actuels.

En 2002, le chômage de longue durée a touché environ 3 % de la main-d'œuvre de l'UE, soit un peu moins que l'année précédente. Au sein de l'EU-15, il reste le plus élevé en Grèce et en Italie, où plus de 5 % de la main-d'œuvre est concernée (graphique 19). Ces deux États

membres, ainsi que l'Espagne, ont également les plus grands écarts entre les hommes et les femmes. Au niveau de l'UE, les taux de chômage des femmes sont supérieurs à ceux des hommes, bien que ce rapport soit inversé en Finlande, en Irlande, en Suède et au Royaume-Uni. Dans les pays adhérents, le chômage de longue durée (8,1 %) est presque trois fois supérieur à celui de l'EU-15 et il a augmenté de 0,7 point

une stabilisation dans les autres États membres. Plusieurs pays ont vu leur taux de chômage de longue durée se stabiliser aux alentours de 1% ces dernières années. Par ailleurs, la Grèce, l'Italie et l'Espagne accusent des taux relativement élevés, mais ils connaissent une baisse assez rapide vers la moyenne de l'UE. À titre d'exemple, entre 1998 et 2002, l'Espagne a réduit de plus de moitié son taux de chômage de longue durée pour passer

juste au-dessous de la barre des 4 %, tandis qu'en Italie il a baissé de 7,1 % à 5,3 %.

Contrairement à l'UE, dans le groupe des pays adhérents, le taux de chômage de longue durée a nettement augmenté ces dernières années, passant de 4,5% en 1998 à 8,1% en 2002. Les augmentations les plus notables ont été observées en Pologne (de 5,3 % à 10,9 %) et en Slovaquie (de 7,7 % à 12,2 %), même si, pendant la même période, plusieurs autres pays

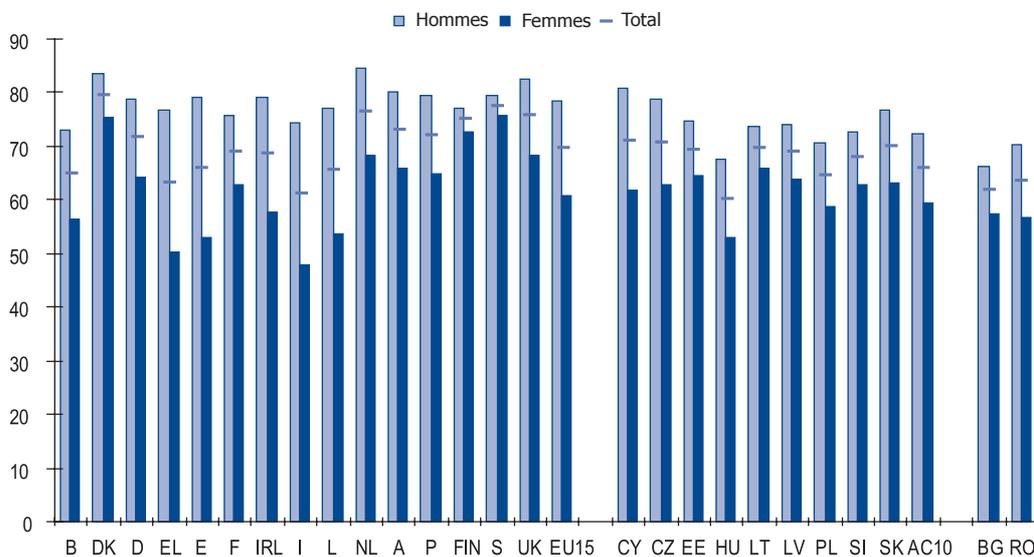
adhérents ont vu leur taux baisser. En Pologne et en Slovaquie, la nette détérioration générale qui s'est produite entre 2001 et 2002 était imputable aux fortes augmentations continues.

Taux d'activité

Malgré le récent ralentissement économique, le taux d'activité de l'UE a poursuivi sa légère augmentation. En 2002, le taux d'activité pour l'ensemble de l'UE était tout juste inférieur à

70 %, soit un demi-point de plus que l'année précédente, et les taux de chaque État membre allaient de 61 % en Italie à près de 80 % au Danemark (graphique 20). L'écart entre les taux d'activité des hommes (78,4 %) et ceux des femmes (60,9 %) avoisinait 17,5 points. Toutefois, alors que les taux d'activité des hommes sont restés relativement stables au cours de la dernière décennie (généralement de l'ordre de 78 à 79 %), ceux des femmes continuent de tendre à la hausse (graphique 21).

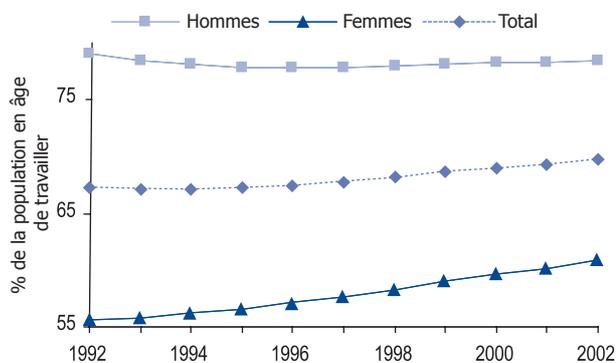
Graphique 20: Taux d'activité par sexe, 2002



Source: Eurostat, QLFD

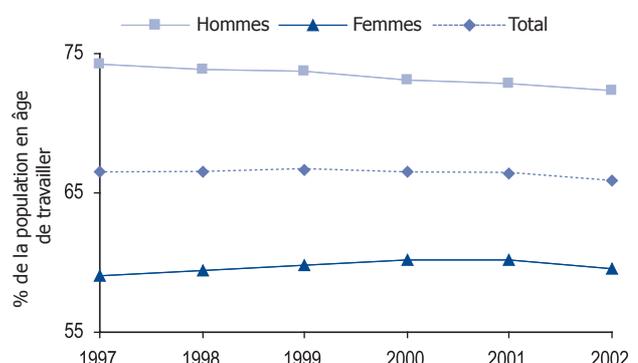
Remarque: Le chiffre pour AC-10 n'inclut pas Malte.

Graphique 21: Évolution des taux d'activité de l'UE, 1992-2002



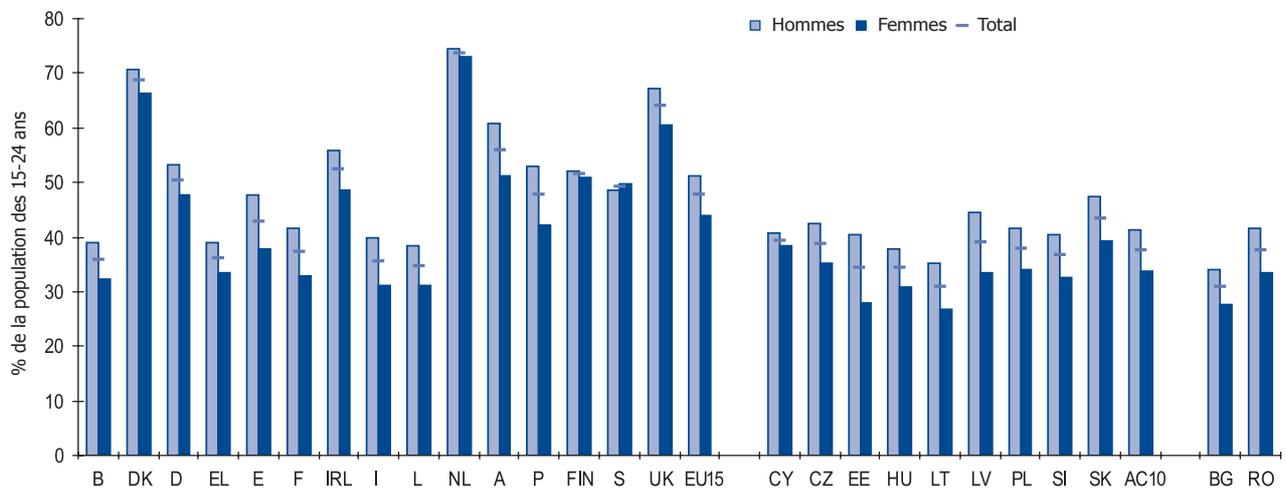
Source: Eurostat, QLFD

Graphique 22: Évolution des taux d'activité des pays adhérents, 1997-2002



Source: Eurostat, QLFD

Graphique 23: Taux d'activité des jeunes (15-24 ans) par sexe, 2002



Source: Eurostat, QLFD

Remarque: Le chiffre pour AC-10 n'inclut pas Malte.

Les taux d'activité des hommes sont donc restés essentiellement inchangés par rapport à l'année dernière, ceux des femmes ont augmenté de 0,7 point, soit une hausse totale de quelque 5 points au cours de la dernière décennie.

Il s'ensuit que la différence entre les taux de participation des hommes et des femmes au niveau de l'UE a continué de s'amenuiser en 2002 (moins de 0,6 point). Presque tous les États membres ont connu cette évolution, mais c'est l'Autriche qui a obtenu la plus grande réduction de l'écart entre les hommes et les femmes au cours de cette année. Néanmoins, l'écart entre les taux d'activité reste considérable dans plusieurs États membres. La Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg et l'Espagne affichent tous des écarts de plus de 20 points.

En général, les taux de participation des pays adhérents sont légèrement inférieurs à ceux des États membres actuels de l'UE, allant de 60% en Hongrie à 71 % à Chypre et en République tchèque. Dans l'ensemble des pays adhérents, le taux d'activité moyen a légèrement baissé en 2002 pour passer juste au-dessous des 66%. Ce taux est légèrement inférieur à celui de l'UE, mais la différence entre les taux d'activité des hommes et des femmes est moins importante puisque à peine inférieure à 13 points. Cette situation est due à un niveau général d'activité

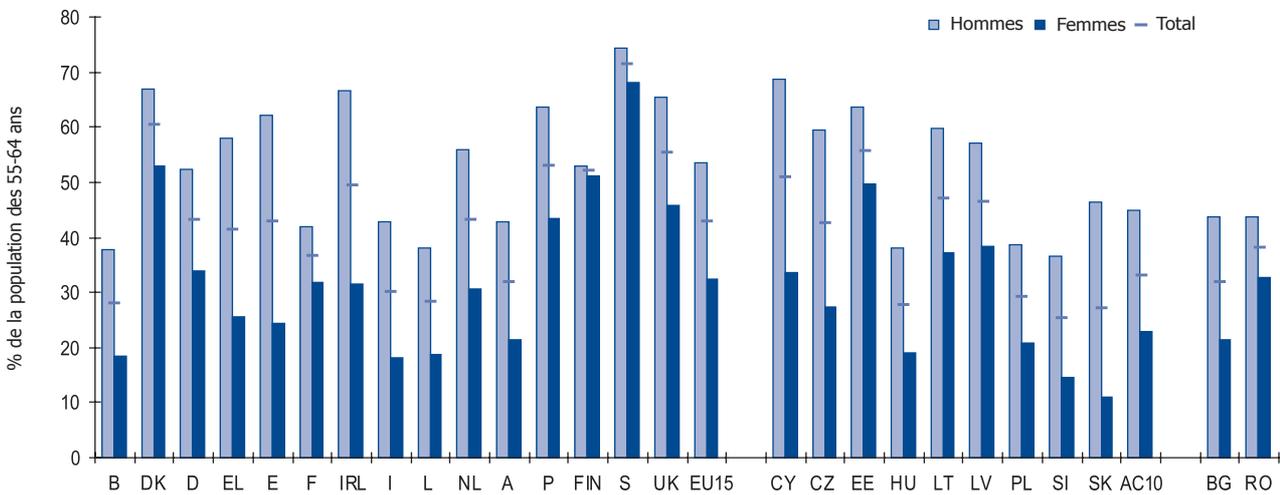
des hommes dans les pays adhérents (72,3 %) plus faible que dans l'UE, tandis que les taux des femmes sont très comparables. Contrairement à l'évolution que connaît l'UE, les taux d'activité des femmes dans le groupe des pays adhérents sont restés généralement stables au cours des dernières années, alors que ceux des hommes ont baissé (graphique 22).

En 2002, les plus fortes augmentations de la participation des femmes sur le marché du travail au sein de l'UE se sont produites en Espagne et en Autriche où ces taux ont progressé de quelque 2 et 3 points respectivement. Les taux ont également connu une nette hausse (plus de 1 point) en Belgique, en Grèce, au Luxembourg et aux Pays-Bas. En ce qui concerne la participation des hommes, les évolutions ont été quelque peu mitigées d'un État membre à l'autre, le taux ayant baissé de 0,7 point en Irlande et augmenté d'autant en Espagne. La Finlande, l'Allemagne, l'Irlande et le Royaume-Uni ont tous vu leurs taux d'activité masculine baisser alors que ceux des femmes ont progressé d'autant. Le taux de participation des hommes a reculé dans tous les pays adhérents hormis en République tchèque et en Hongrie, où il est resté inchangé, et en Lettonie où il a légèrement augmenté. Dans l'ensemble, les taux ont également baissé pour les femmes, notamment en Estonie et en Pologne où la diminution a dépassé un point.

Le taux d'activité des jeunes dans l'UE (graphique 23), juste au-dessous de 48 %, est nettement inférieur aux taux d'activité général de l'UE, mais les écarts entre les hommes et les femmes en termes de participation pour cette tranche d'âge sont moins importants. Sept points séparent le taux d'activité des jeunes hommes de celui des jeunes femmes. En revanche, alors que la tranche d'âge supérieure affiche un taux d'activité général même inférieur (juste au-dessous des 43 %), l'écart entre les hommes et les femmes est encore plus marqué (plus de 20 points) que pour l'ensemble de l'UE, ce qui est essentiellement dû à une très faible participation des femmes plus âgées (graphique 24). Au fil du temps, une réduction naturelle de l'écart entre les hommes et les femmes dans le taux d'activité de l'UE devrait s'ensuivre, au fur et à mesure que la tranche d'âge supérieure dépasse progressivement l'âge maximum de la population active. Il est intéressant de noter que, alors que le taux d'activité des jeunes au niveau de l'UE ne s'est pas amélioré en 2002 par rapport à l'année précédente, celui de la tranche d'âge supérieure a connu une augmentation considérable de 1,3 point répartie d'une manière assez équitable entre les hommes et les femmes.

Les taux d'activité des jeunes sont généralement très bas et relativement comparables d'un pays

Graphique 24: Taux d'activité des personnes âgées (55-64 ans), 2002



Source: Eurostat, QLFD

Remarque: Le chiffre pour AC-10 n'inclut pas Malte.

adhèrent à l'autre, allant de 31% en Lituanie à quelque 43% en Slovaquie. Tous les pays adhérents affichent des taux inférieurs à la moyenne de l'UE. En ce qui concerne l'ensemble des pays adhérents, les taux d'activité des jeunes ont baissé ces dernières années (moins de 3 points depuis 1997), principalement à cause d'une chute de près de 5 points du taux d'activité moyen des jeunes hommes et d'une forte baisse de près de 2 points entre 2001 et 2002. Les écarts entre les hommes et les femmes en termes de taux de participation des jeunes sont comparables à ceux de l'UE.

Les taux de participation des travailleurs âgés varient nettement d'un pays adhérent à l'autre et, avec une moyenne de 33 %, sont très inférieurs à ceux de l'UE. Les taux sont très bas (moins de 30 %) en Hongrie, Pologne, Slovaquie et Slovaquie, mais relativement élevés (plus de 45%) à Chypre et dans les trois pays baltes, notamment en Estonie (56 %). Dans l'ensemble des pays adhérents, les taux d'activité des personnes âgées ont légèrement augmenté entre 2001 et 2002, bien qu'ils n'aient pas beaucoup évolué depuis 1997. Les écarts entre les hommes et les femmes en termes de taux d'activité parmi les travailleurs âgés sont aussi marqués dans les pays adhérents que dans les États membres actuels de l'UE.

Taux d'emploi et objectifs de Lisbonne et de Stockholm

Malgré le récent ralentissement de l'activité économique mondiale, l'UE a continué de progresser vers la réalisation des objectifs de Lisbonne et de Stockholm (encadré 3) en ce qui concerne les États membres actuels (tableau 5), bien qu'à un rythme bien plus limité que ces dernières années. Sur l'ensemble de l'année 2002, on estime que le taux d'emploi de l'UE a augmenté, même si ce n'est que de 0,2 point, pour atteindre 64,3 %. Le taux d'emploi des femmes a connu une hausse plus nette (de 0,6 point) pour passer à 55,6%, alors que celui des hommes a légèrement reculé (de 0,2 point) pour atteindre 72,8 %. Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans a connu un changement plus net par rapport à l'année précédente, augmentant de quelque 1,4 point pour passer tout juste la barre des 40 %, signe d'une progression notable en 2002 vers la réalisation de l'objectif de Stockholm relatif aux travailleurs âgés.

L'augmentation à long terme de l'activité des femmes et des personnes âgées observée dans de nombreux États membres devra être maintenue afin d'atteindre la croissance de l'emploi nécessaire à la réalisation des objectifs de Lisbonne et de Stockholm. Par conséquent, il est

capital de poursuivre les réformes structurelles tendant à prolonger la vie active, de supprimer les obstacles à la participation des femmes sur le marché de l'emploi et de relever les niveaux de qualification des travailleurs, notamment les moins qualifiés.

Dans le contexte de l'élargissement à venir, le taux d'emploi en 2002 pour l'EU-25 aurait été juste inférieur à 63% et on estime que quelque 22 millions d'emplois devraient être créés dans l'UE élargie afin d'atteindre l'objectif de Lisbonne en matière d'emploi total d'ici à 2010. Il s'agit d'un véritable défi pour les politiques de l'emploi communautaire et nationales, d'autant qu'une croissance zéro de l'emploi est prévue pour l'EU-25 en 2003. Par conséquent, au cours des sept années restantes, le taux net de création d'emplois devra s'élever en moyenne à plus de 3 millions par an afin d'atteindre l'objectif général de Lisbonne. Cela équivaut au niveau atteint par l'EU-15 en 2000, qui était parmi les dernières années la meilleure en termes de création d'emplois.

Des écarts importants subsistent entre les États membres en termes de niveau d'emploi, les taux d'emploi en 2002 allant d'à peine un peu plus de 55 % en Italie à plus de 75 % au Danemark (graphique 25). Malgré l'amélioration générale du taux d'emploi au niveau de l'UE, plusieurs

Encadré 3 – Les objectifs de Lisbonne et de Stockholm en matière de taux d'emploi

Le Conseil européen qui s'est tenu à Lisbonne en 2000 a fixé pour l'UE un nouvel objectif stratégique pour la décennie 2000-2010: «devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale». Il a indiqué expressément que l'objectif global des politiques économiques et de l'emploi devrait consister à porter le taux d'emploi à un niveau aussi proche que possible de 70 % d'ici à 2010 et à faire en sorte que la proportion de femmes occupées dépasse 60 % la même année,

afin notamment de renforcer la viabilité des systèmes de protection sociale.

En 2001, le Conseil européen de Stockholm a ajouté aux objectifs de Lisbonne pour 2010 des objectifs intermédiaires en matière de taux d'emploi que l'UE devrait atteindre d'ici 2005, à savoir 67 % pour la population dans son ensemble et 57 % pour les femmes. Il a en outre défini un nouvel objectif pour l'horizon 2010: porter à 50 % le taux d'emploi moyen des travailleurs âgés (55 à 64 ans).

Tableau 5: Progrès accomplis en vue de la réalisation des objectifs de Lisbonne et de Stockholm

	Taux d'emploi total				Taux d'emploi féminin				Taux d'emploi des travailleurs âgés			
	2002	Écart par rapport à l'objectif pour 2010	Variation 2001-2002	Variation 1997-2002	2002	Écart par rapport à l'objectif pour 2010	Variation 2001-2002	Variation 1997-2002	2002	Écart par rapport à l'objectif pour 2010	Variation 2001-2002	Variation 1997-2002
B	59.9	10.1	-0.1	3.0	51.4	8.6	0.4	4.9	26.7	23.3	1.6	4.7
DK	75.9	:	-0.3	1.0	71.7	:	-0.3	2.6	57.8	:	-0.1	6.1
D	65.3	4.7	-0.5	1.7	58.8	1.2	0.0	3.5	38.4	11.6	0.5	0.3
EL	56.7	13.3	1.2	1.6	42.5	17.5	1.6	3.2	39.7	10.3	1.8	-1.2
E	58.4	11.6	0.7	9.1	44.1	15.9	1.2	9.7	39.7	10.3	0.5	5.6
F	63.0	7.0	0.3	3.5	56.7	3.3	0.7	4.3	34.8	15.2	2.9	5.9
IRL	65.3	4.7	-0.4	7.8	55.4	4.6	0.5	9.5	48.1	1.9	1.2	7.7
I	55.5	14.5	0.8	4.2	42.0	18.0	0.9	5.6	28.9	21.1	1.0	1.0
L	63.7	6.3	0.6	3.8	51.6	8.4	0.7	6.3	28.3	21.7	2.7	4.4
NL	74.4	:	0.3	5.9	66.2	:	0.9	0.2	42.3	7.7	2.0	10.3
A	69.3	0.7	0.8	1.5	63.1	:	2.4	4.5	30.0	20.0	1.0	1.7
P	68.2	1.8	-0.5	2.6	60.8	:	-0.2	4.3	50.9	:	0.9	2.7
FIN	68.1	1.9	0.0	4.8	66.2	:	0.8	5.9	47.8	2.2	2.1	12.2
S	73.6	:	-0.4	4.1	72.2	:	0.0	5.0	68.0	:	1.3	5.4
UK	71.7	:	-0.1	1.7	65.3	:	0.2	2.1	53.5	:	1.2	5.2
EU15	64.3	5.7	0.2	3.6	55.6	4.4	0.6	4.9	40.1	9.9	1.4	3.7
Objectif pour 2010	70%				Plus de 60%				50%			

Source: Eurostat, QLFD

Remarque: la colonne «Écart par rapport à l'objectif pour 2010» n'a qu'une valeur indicative, étant donné que l'objectif pour 2010 concerne l'UE dans son ensemble et non les États membres considérés séparément.

États membres ont vu ce taux fléchir par rapport à 2001, surtout l'Allemagne, l'Irlande, le Portugal et la Suède. En revanche, l'Autriche, la Grèce, l'Italie et l'Espagne ont connu des augmentations saluaires de leur taux d'emploi de l'ordre de 0,7 à 1,2 point.

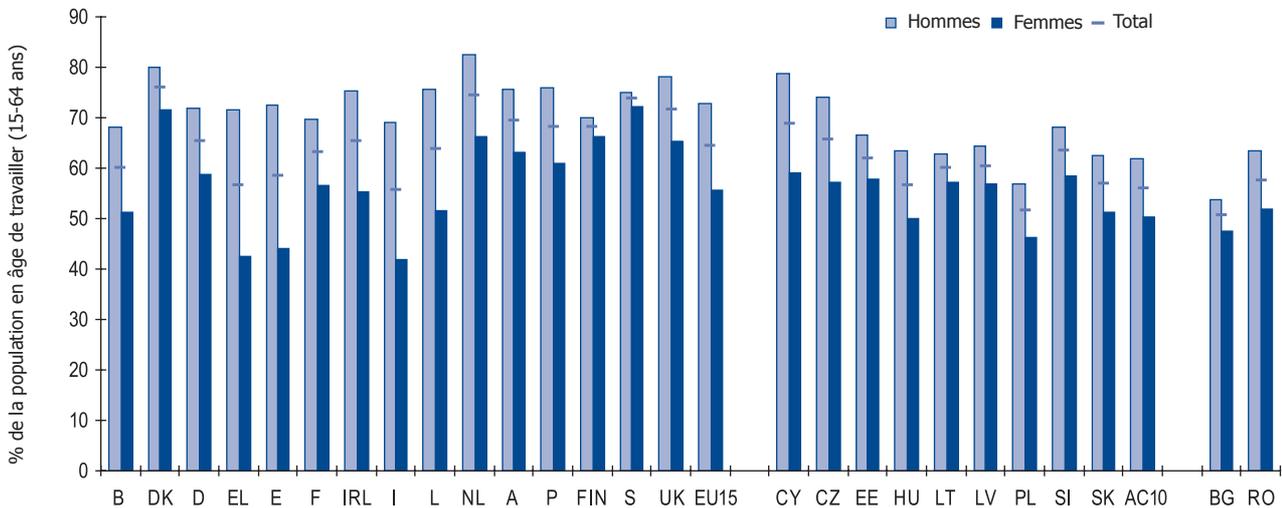
En 2002, parmi les pays adhérents, les taux d'emploi s'échelonnaient de quelque 52 % en Pologne à plus de 65 % à Chypre et en République tchèque. Dans l'ensemble des pays adhérents, le taux d'emploi moyen a légèrement

diminué (de 1 % environ) en 2002, en raison essentiellement de la croissance négative de l'emploi de la Pologne. Pour tous les autres pays adhérents à l'exception de la Slovaquie, les taux d'emploi ont connu soit une hausse soit une stabilisation par rapport à 2001.

De nettes disparités subsistent au sein de l'UE entre les taux d'emploi des différents groupes d'âges (tableau 6). Dans l'ensemble de l'UE, le taux d'emploi des jeunes (15 à 24 ans) était de 40,6 % en 2002, le minimum étant de moins

de 30% en Belgique, en Grèce et en Italie et le maximum de 70 % aux Pays-Bas. Dans la plupart des États membres, ce taux connaît une hausse depuis 1996, qui est particulièrement vigoureuse en Finlande, en France, en Irlande, aux Pays-Bas, en Espagne et en Suède. Dans les pays adhérents, le taux d'emploi des jeunes reste bas, tous les pays ayant des taux d'emploi des jeunes largement au-dessous de la moyenne de l'UE et descendant jusqu'à 22 % en Pologne. Les taux sont en baisse, leur diminution ces dernières années était relativement marquée

Graphique 25: Taux d'emploi par sexe, 2002



Source: Eurostat, QLFD

Remarque: Le chiffre pour AC-10 n'inclut pas Malte.

en République tchèque, en Estonie, en Lituanie, en Pologne, en Slovaquie et en Roumanie. Parmi les autres pays candidats, la Bulgarie accuse un taux d'emploi des jeunes extrêmement bas de moins de 20 %.

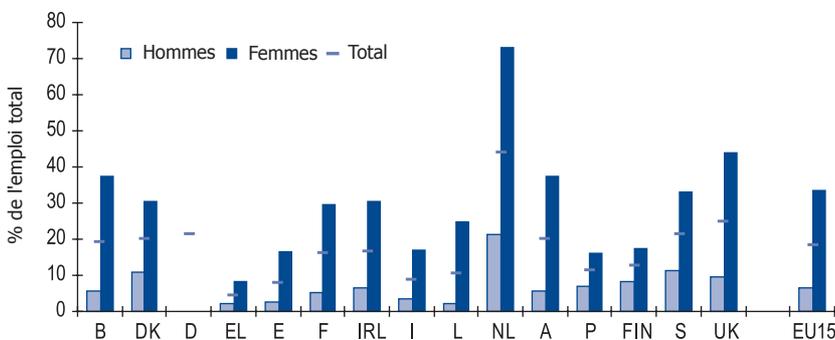
S'agissant de la tranche d'âge supérieure (55 à 64 ans), le taux d'emploi de l'UE est resté à un

peu plus de 40%, la Belgique affichant le taux le plus bas (juste au-dessous de 27 %) et la Suède le plus élevé (68 %). La nette disparité des taux d'emploi dans cette tranche d'âge reflète des différences majeures d'un État membre à l'autre, essentiellement dans la proportion de retraités et d'inactifs pour cause de maladie ou d'incapacité observée dans cette catégorie.

Ces dernières années, le taux d'emploi des personnes âgées a nettement augmenté dans tous les États membres à l'exception de l'Autriche, de l'Allemagne, de la Grèce et de l'Italie. Les taux d'emploi des personnes âgées sont également très disparates dans les pays adhérents, allant de 52 % en Estonie à 23 % seulement en Slovaquie. En général, les pays adhérents n'ont pas connu la tendance à l'augmentation des taux d'emploi des travailleurs âgés dont la plupart des États membres de l'UE ont récemment bénéficié. En fait, les taux ont même nettement chuté en Pologne. Toutefois, la Hongrie et la Lettonie sont des exceptions dans la mesure où leurs taux ont considérablement augmenté depuis 1998.

L'écart entre les taux d'emploi globaux des hommes et des femmes dans l'UE a continué de se résorber en 2002, ceux des hommes ayant légèrement diminué alors que ceux des femmes ont augmenté. De grandes différences de l'ordre de 27 à 29 points subsistent néanmoins entre les hommes et les femmes en Grèce, en Italie et en Espagne (où les taux d'emploi des femmes sont tous inférieurs à 45 %). Dans l'ensemble des pays adhérents, l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes est moins important que dans l'UE, même s'il est supérieur à 15% à Chypre et en République tchèque.

Graphique 26: L'emploi à temps partiel, 2002



Source: Eurostat, QLFD

Tableau 6 - Taux d'emploi par sexe et par classes d'âge, 2002

	Taux d'emploi masculin	Taux d'emploi féminin	Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)	Taux d'emploi des pers âgées (55-64 ans)
B	68.2	51.4	29.4	26.7
DK	80.0	71.7	63.5	57.8
D	71.7	58.8	45.6	38.4
EL	71.4	42.5	26.5	39.7
E	72.6	44.1	33.3	39.7
F	69.5	56.7	30.1	34.8
IRL	75.2	55.4	47.9	48.1
I	69.1	42.0	25.8	28.9
L	75.6	51.6	32.3	28.3
NL	82.4	66.2	70.0	42.3
A	75.7	63.1	51.8	30.0
P	75.9	60.8	42.1	50.9
FIN	70.0	66.2	40.7	47.8
S	74.9	72.2	42.8	68.0
UK	78.0	65.3	56.3	53.5
EU15	72.8	55.6	40.6	40.1
CY	78.8	59.2	36.4	49.2
CZ	74.0	57.1	32.3	40.8
EE	66.5	57.9	28.2	51.6
HU	63.5	50.0	30.1	26.6
LT	62.7	57.2	23.8	41.6
LV	64.3	56.8	31.0	41.7
PL	56.9	46.2	21.7	26.1
SI	68.2	58.6	30.6	24.5
SK	62.4	51.4	27.0	22.8
AC10	61.8	50.2	25.4	30.5
BG	53.7	47.5	19.4	27.0
RO	63.6	51.8	28.7	37.3

Source: Eurostat, QLFD

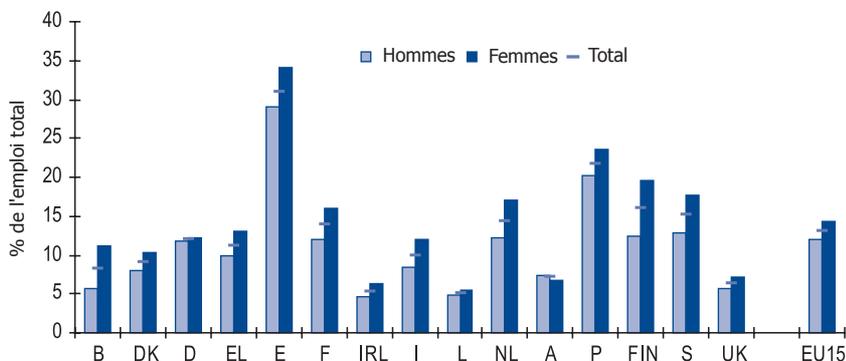
Remarque: Le chiffre pour AC-10 n'inclut pas Malte.

Évolutions récentes de la création d'emplois selon le type d'emploi

En 2002, 18 % des travailleurs de l'UE occupaient un emploi à temps partiel (à peine un peu plus qu'en 2001), ce type d'emploi représentant jusqu'à 44 % de l'emploi total aux Pays-Bas (graphique 26). Les Pays-Bas ont un taux bien plus élevé que tous les autres États membres, ce qui s'explique essentiellement par le fait que près des trois quarts des emplois occupés par des femmes dans ce pays sont des emplois à temps partiel. En effet, le travail à temps partiel reste surtout une caractéristique de l'emploi féminin, dans la mesure où un tiers des femmes qui travaillent exercent un emploi à temps partiel contre seulement 6,5 % des hommes. Alors que la part des emplois à temps partiel a peu évolué au cours de l'année 2002 au niveau de l'UE, des hausses très nettes (de l'ordre de 2 points) se sont produites en Autriche et aux Pays-Bas dans le prolongement de la hausse rapide de ce type d'emploi que ces pays ont connue au cours des dernières années.

En 2002, environ 13 % des salariés de l'UE étaient sous contrat à durée déterminée, à raison d'un maximum de 31 % en Espagne et de quelque 5 % seulement en Irlande et au Luxembourg (graphique 27). Contrairement au travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée sont répartis assez équitablement entre les hommes et les femmes au niveau de l'UE. Par rapport à l'année précédente, la part des contrats à durée déterminée a diminué dans plusieurs États membres et d'une manière modérée pour l'ensemble de l'UE, les baisses les plus importantes concernant l'Autriche et la Grèce. En effet, ce type d'emploi semble avoir atteint son niveau maximum dans l'UE en 2000 et sa part a légèrement baissé au cours des années ultérieures.

L'évolution récente des taux de croissance concernant les emplois permanents, à durée déterminée, à temps plein et à temps partiel (tableau 6a) montre qu'au niveau de l'UE tous les types d'emploi ont connu soit un ralentissement soit une baisse. En 2002, la création d'emplois permanents a ralenti, mais la croissance de ce type d'emploi est restée positive. Par ailleurs, l'emploi à durée déterminée a reculé par rapport à l'année précédente. L'Autriche, la Belgique, la Grèce et le Royaume-Uni ont connu des baisses particulièrement fortes du niveau d'emplois à durée déterminée. La croissance de l'emploi, à la fois à temps plein et à temps partiel, a

Graphique 27: L'emploi à durée déterminée, 2002


Source: Eurostat, QLFD

Tableau 7: Évolution récente des taux de croissance annuels entre 2000 et 2002 selon le type d'emploi

Taux de croissance annuels des emplois permanents et à durée déterminée entre 2000 et 2002				Taux de croissance annuels des emplois à temps plein et à temps partiel entre 2000 et 2002			
Emplois permanents		Emplois à durée déterminée		Emplois à temps plein		Emplois à temps partiel	
2000Q2-2001Q2	2001Q2-2002Q2	2000Q2-2001Q2	2001Q2-2002Q2	2000Q2-2001Q2	2001Q2-2002Q2	2000Q2-2001Q2	2001Q2-2002Q2
2.1	1.3	0.4	-1.6	1.9	0.5	2.4	1.5

Source: Eurostat, EFT

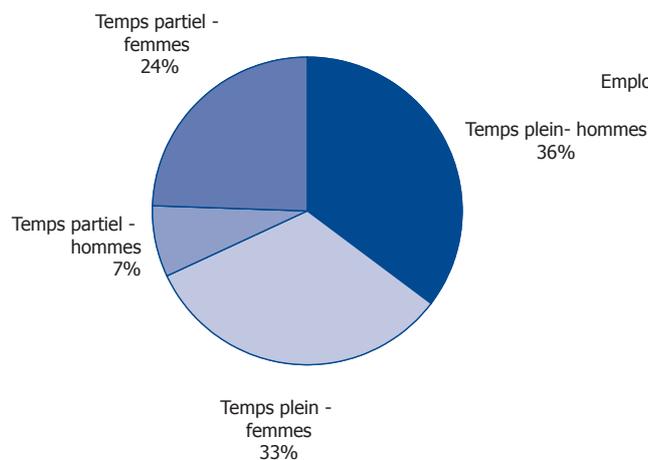
Tableau 8a: Création nette d'emplois, 1997-2002 (emplois à temps plein et à temps partiel pour les 15-64 ans (en milliers))

Etat membre	Temps plein			Temps partiel			Total (net)		
	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.
B	-5	-7	2	218	60	158	213	53	159
DK	92	10	82	-46	-25	-21	51	-13	64
D	-389	-362	-27	1311	274	1037	922	-88	1010
EL	115	26	90	3	-5	8	119	21	98
E	2830	1601	1229	226	-2	229	3042	1587	1454
F	1756	911	845	179	-3	183	1935	908	1027
IRL	260	161	100	114	17	97	374	177	197
I	1228	633	594	457	75	383	1685	708	977
L	12	6	5	8	1	7	20	7	12
NL	150	134	16	831	257	574	966	387	579
A	-39	-3	-36	166	22	144	127	19	108
P	490	274	216	62	26	37	552	299	253
FIN	234	119	115	56	14	42	286	131	155
S	450	180	270	-55	50	-105	412	209	202
UK	1186	641	545	373	159	214	1550	791	759
EU15	8370	4324	4046	3904	919	2985	12252	5197	7055

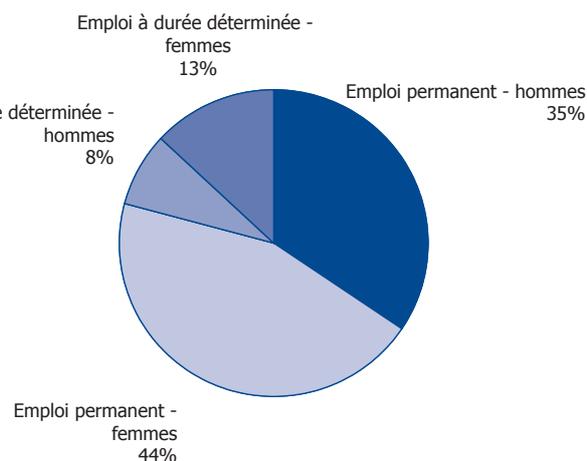
Source: Eurostat, LFS

Graphique 28: Création d'emplois dans l'UE de 1997 à 2002 par type d'emploi

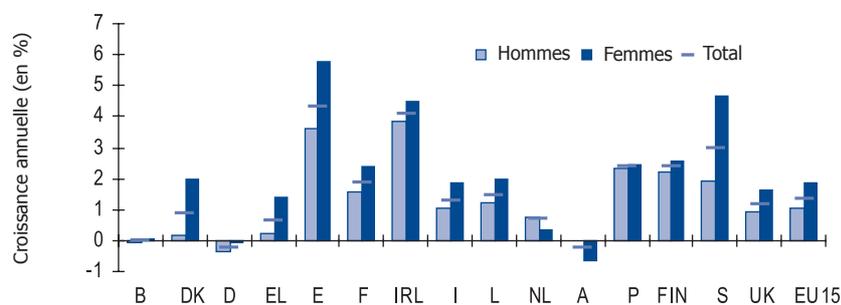
Part de l'emploi à temps plein et à temps partiel dans la création d'emplois



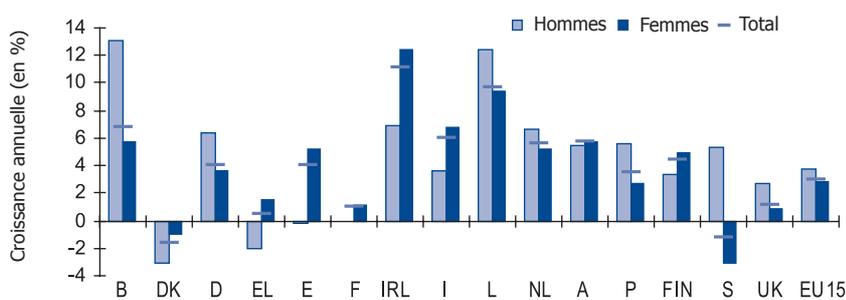
Part de l'emploi à durée déterminée et de l'emploi permanent dans la création d'emplois



Source: Eurostat, EFT

Graphique 29: Taux de croissance annuels moyens 1997-2002 - emploi à temps plein


Source: Eurostat, EFT

Graphique 30: Taux de croissance annuels moyens, 1997-2002 - emploi à temps partiel


Source: Eurostat, EFT

également baissé en 2002 par rapport à l'année précédente, bien qu'elle soit tout de même restée globalement positive.

Un examen de l'évolution de la création nette d'emplois entre 1997 (année du lancement de la stratégie européenne pour l'emploi) et 2002 pour la tranche d'âge des 15-64 ans montre que, dans l'ensemble de l'UE, la création nette d'emplois à temps plein était plus de deux fois supérieure à celle des emplois à temps partiel (tableau 7 et graphique 28). Seules l'Autriche, la Belgique et en particulier l'Allemagne ont vu leurs niveaux d'emplois à temps plein baisser pendant cette période, et les niveaux d'emplois à temps partiel n'ont diminué qu'au Danemark et en Suède. Malgré une répartition relativement équitable de la création nette d'emplois à temps plein entre les hommes et les femmes, la grande majorité de la création nette d'emplois (plus des trois quarts étaient des emplois à temps partiel) concernait des femmes. L'essentiel de l'augmentation des emplois à temps partiel des femmes était dû à l'évolution de l'emploi en Allemagne, en Italie et aux Pays-Bas.

Si l'on considère les évolutions en termes relatifs, les taux de croissance annuels de l'emploi à temps plein et à temps partiel pendant la période 1997-2002 (graphiques 29 et 30) témoignent de variations intervenues dans tous les États membres. À titre d'exemple, en Belgique, le taux de croissance annuel de

Tableau 8b: Création nette d'emplois, 1997-2002 (emplois permanents et à durée déterminée, salariés seulement, 15-64 ans, en milliers)

Etat membre	Permanent			Temporaire			Total (net)		
	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.
B	188	66	122	61	22	40	249	87	162
DK	109	35	74	-49	-44	-5	66	-6	72
D	746	-149	896	194	44	150	763	-139	902
EL	228	117	111	38	7	31	266	124	142
E	2346	1315	1031	699	253	446	3031	1557	1474
F	1658	862	796	521	175	346	2203	1050	1153
IRL	287	123	164	-30	-11	-19	349	157	192
I	1069	400	669	381	137	244	1451	537	913
L	16	4	11	4	2	2	20	7	13
NL	568	176	392	303	162	141	908	355	553
A	122	8	115	-4	2	-5	119	9	110
P	144	82	63	422	206	216	496	248	248
FIN	251	147	104	55	10	45	304	156	149
S	251	134	117	185	80	105	412	201	211
UK	1972	1020	952	-182	-73	-109	1710	905	805
EU15	9957	4339	5617	2598	972	1626	12346	5247	7098

Source: Eurostat, EFT

Tableau 9: Ventilation (en %) de la population en âge de travailler (15-64 ans) par niveau d'instruction en 2002

	Total			Hommes			Femmes		
	Faible	Interméd.	Élevé	Faible	Interméd.	Élevé	Faible	Interméd.	Élevé
B	41.2	34.1	24.7	41.6	34.6	23.8	40.9	33.5	25.6
DK	27.8	48.9	23.4	26.6	51.9	21.5	28.9	45.8	25.3
D	24.1	56.9	18.9	20.8	56.7	22.5	27.5	57.2	15.3
EL	47.0	38.1	14.9	46.2	38.2	15.6	47.7	38.0	14.3
E	57.2	20.3	22.5	57.4	20.2	22.4	56.9	20.4	22.6
F	38.3	40.2	21.5	36.7	42.9	20.4	39.9	37.5	22.6
IRL	40.8	37.2	22.0	43.3	36.1	20.5	38.3	38.3	23.4
I	56.0	35.2	8.8	56.0	35.2	8.8	56.0	35.2	8.7
L	41.2	42.6	16.2	37.2	44.2	18.6	45.3	41.0	13.7
NL	36.0	42.6	21.4	33.6	43.2	23.3	38.4	42.1	19.5
A	26.4	58.9	14.7	21.6	62.7	15.7	31.3	55.1	13.6
P	78.0	14.1	8.0	80.4	13.5	6.0	75.6	14.6	9.8
FIN	30.1	43.0	27.0	32.1	43.9	24.0	28.0	42.0	30.0
S	22.5	54.3	23.2	24.3	55.8	19.9	20.7	52.8	26.5
UK	17.6	56.1	26.2	15.9	57.3	26.8	19.5	54.9	25.7
BG	33.5	49.0	17.4	34.5	51.8	13.7	32.6	46.4	21.0
CY	36.2	38.1	25.7	34.5	39.2	26.3	37.7	37.2	25.1
CZ	18.8	71.4	9.9	15.3	73.5	11.2	22.2	69.2	8.5
EE	21.5	54.3	24.1	23.7	58.0	18.3	19.6	51.0	29.5
HU	31.6	56.4	12.0	28.2	60.4	11.4	34.9	52.6	12.5
LT	24.0	39.7	36.2	25.5	44.8	29.7	22.7	35.0	42.3
LV	25.8	57.9	16.3	30.2	56.0	13.8	21.8	59.6	18.6
PL	25.8	64.3	9.9	25.0	66.5	8.5	26.5	62.2	11.3
RO	34.8	57.1	8.1	30.5	61.0	8.6	39.1	53.3	7.6
SI	27.3	60.8	11.9	24.5	65.1	10.4	30.2	56.4	13.4
SK	20.9	70.5	8.6	18.1	73.6	8.3	23.6	67.5	8.9
EU15	37.8	43.0	19.2	36.3	43.9	19.8	39.2	42.2	18.6
EU25*	35.6	46.5	17.9	34.2	47.5	18.3	37.0	45.4	17.6

Source: Eurostat, EFT

Remarque: * Le chiffre pour EU-25 n'inclut pas Malte

l'emploi à temps partiel avoisinait 7 % en moyenne, alors que celui de l'emploi à temps plein était environ de zéro. En Autriche et en Allemagne, la croissance négative de l'emploi à temps plein a été compensée par la croissance de l'emploi à temps partiel, alors que le Danemark et la Suède ont connu le phénomène inverse. Enfin, tous les autres États membres ont affiché des taux de croissance positifs pour les deux types d'emploi et ces deux taux étaient même élevés en Irlande. Au niveau de l'UE, les taux de croissance de l'emploi à temps partiel étaient supérieurs à ceux de l'emploi à temps plein.

En ce qui concerne la création nette d'emplois entre les deux années de référence (1997 et 2002) en termes d'emplois permanents et à durée déterminée, il apparaît que la création nette d'emplois permanents était presque quatre fois supérieure à celle des emplois à durée déterminée (tableau 8 et graphique 28) et, s'agissant des deux types d'emploi, la création nette était plus forte pour les femmes que pour les hommes. Alors que tous les États membres ont connu une hausse des

emplois permanents, le niveau d'emplois à durée déterminée a baissé en Autriche, au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni. Une grande partie de la hausse de l'emploi permanent a été due aux grandes augmentations de ce type d'emploi en France, en Espagne et au Royaume-Uni qui, à eux seuls, ont totalisé quelque 6 millions de nouveaux emplois de ce type.

Qualifications et emploi

En 2002, les personnes peu qualifiées représentaient près de 38 % de la population en âge de travailler de l'UE, contre 19 % environ pour les personnes très qualifiées (tableau 9). Dans la plupart des pays de l'Europe du sud, les personnes peu qualifiées représentent encore une grande part de la population en âge de travailler, allant jusqu'à 78 % au Portugal. Quant à la proportion de personnes très qualifiées, elle était la plus forte en Finlande (27 %) et au Royaume-Uni (26 %) et la plus faible au Portugal et en Italie (tous deux aux alentours des 8 à 9 %).

Le plus grand écart entre les hommes et les femmes en termes de proportion de la population en âge de travailler par niveau de qualification concerne les personnes peu qualifiées dont le taux est de 36 % pour les hommes et de 39 % pour les femmes. Au niveau national, les plus grandes différences touchaient les hommes et les femmes peu qualifiés d'Autriche, d'Allemagne et du Luxembourg. De la même manière, de grandes différences existent dans la proportion d'hommes et de femmes très qualifiés en Allemagne et au Luxembourg, les femmes étant moins nombreuses que les hommes parmi les personnes très qualifiées, et en Finlande et en Suède où ce rapport est inversé.

Parmi les pays adhérents, la Lituanie affiche la plus haute proportion de personnes très qualifiées dans la population en âge de travailler (36 %), alors que ce taux est inférieur à 10% pour la République tchèque, la Pologne et la Slovaquie. En ce qui concerne les écarts entre les hommes et les femmes dans la ventilation par niveau de qualification de la

Tableau 10: Taux d'emploi (TE), de chômage (TC) et d'activité (TA) par niveaux d'instruction en 2002 (classe d'âge 15-64 ans)

	Total, tous niveaux confondus			Élevé			Intermédiaire			Faible		
	ER	UR	AR	ER	UR	AR	ER	UR	AR	ER	UR	AR
B	59.7%	6.9%	64.1%	82.8%	3.5%	85.7%	65.7%	6.6%	70.3%	40.8%	11.3%	46.0%
DK	76.4%	4.3%	79.9%	87.0%	3.7%	90.3%	80.6%	3.6%	83.6%	60.4%	6.7%	64.8%
D	65.4%	8.6%	71.5%	83.0%	4.3%	86.8%	69.8%	8.7%	76.5%	43.6%	13.5%	50.4%
EL	56.9%	9.8%	63.1%	80.2%	6.8%	86.1%	57.2%	12.8%	65.5%	49.2%	8.5%	53.7%
E	58.4%	11.1%	65.8%	77.5%	8.7%	84.9%	58.2%	11.4%	65.7%	52.8%	12.4%	60.3%
F	62.9%	8.7%	69.0%	79.2%	5.5%	83.8%	69.8%	7.7%	75.7%	46.6%	13.0%	53.6%
IRL	65.0%	4.3%	67.9%	84.8%	2.3%	86.8%	71.2%	3.8%	74.0%	48.1%	7.0%	51.8%
I	55.4%	9.3%	61.0%	81.8%	5.6%	86.6%	64.8%	8.8%	71.0%	45.3%	10.8%	50.7%
L	63.6%	2.6%	65.3%	83.6%	1.7%	85.0%	69.1%	1.5%	70.2%	50.8%	4.7%	53.3%
NL	74.5%	2.6%	76.5%	86.8%	1.7%	88.4%	79.8%	2.1%	81.5%	61.7%	3.7%	64.0%
A	68.2%	4.9%	71.7%	85.0%	1.8%	86.6%	72.9%	4.8%	76.6%	48.2%	8.3%	52.6%
P	68.6%	4.8%	72.1%	88.6%	4.0%	92.3%	64.7%	5.3%	68.4%	67.3%	4.8%	70.7%
FIN	69.1%	10.5%	77.2%	85.5%	4.1%	89.2%	72.8%	10.4%	81.3%	48.9%	19.1%	60.5%
S	74.0%	5.0%	78.0%	86.2%	2.7%	88.6%	79.6%	4.8%	83.6%	58.2%	8.1%	63.3%
UK	71.5%	5.1%	75.3%	87.3%	2.6%	89.7%	77.3%	5.0%	81.3%	50.9%	10.1%	56.6%
BG	51.1%	18.3%	62.5%	75.7%	8.2%	82.5%	58.5%	17.7%	71.1%	27.5%	30.6%	39.6%
CY	68.5%	3.4%	70.9%	87.3%	2.4%	89.5%	71.5%	3.6%	74.1%	52.1%	4.2%	54.4%
CZ	65.6%	7.1%	70.6%	86.4%	1.8%	88.0%	73.1%	6.4%	78.1%	26.1%	20.6%	32.9%
EE	61.7%	9.6%	68.3%	80.1%	4.7%	84.1%	67.4%	10.3%	75.1%	26.6%	20.0%	33.3%
HU	56.5%	5.7%	59.9%	81.8%	1.7%	83.2%	66.4%	5.1%	70.0%	29.2%	11.5%	33.0%
LT	60.6%	13.2%	69.8%	78.4%	9.0%	86.2%	65.2%	16.0%	77.7%	26.2%	19.2%	32.4%
LV	60.5%	13.4%	69.8%	80.7%	6.6%	86.4%	67.3%	13.0%	77.4%	32.4%	24.0%	42.6%
PL	51.7%	20.2%	64.9%	82.4%	6.6%	88.2%	57.8%	21.2%	73.3%	25.0%	28.1%	34.8%
RO	58.6%	8.8%	64.2%	82.0%	4.1%	85.5%	64.3%	10.0%	71.5%	43.8%	7.6%	47.5%
SI	64.3%	6.1%	68.5%	86.4%	2.5%	88.6%	69.5%	6.1%	74.0%	41.8%	9.4%	46.1%
SK	56.5%	18.7%	69.5%	85.8%	3.9%	89.4%	65.0%	17.8%	79.1%	15.5%	46.1%	28.8%
EU15	64.2%	7.7%	69.6%	82.8%	4.6%	86.8%	70.5%	7.3%	76.1%	49.4%	10.8%	55.3%
EU25*	62.8%	8.9%	69.0%	82.8%	4.7%	86.8%	68.7%	9.2%	75.7%	46.6%	11.8%	52.8%

Source: Eurostat, EFT

Remarque: * Le chiffre pour EU-25 n'inclut pas Malte

population en âge de travailler, la République tchèque, la Hongrie et la Lettonie connaissent les plus grandes différences pour les hommes et les femmes peu qualifiées, tandis que dans le groupe des personnes très qualifiées les différences sont particulièrement marquées pour les trois pays baltes où la proportion de femmes très qualifiées est largement supérieure à celle des hommes. De fait, la proportion de femmes parmi les personnes très qualifiées est supérieure dans tous les pays adhérents à l'exception de Chypre et de la République tchèque.

D'une manière générale, plus le niveau d'instruction est élevé, plus le taux d'emploi est élevé (tableau 10). Au niveau de l'UE, en 2002, le taux d'emploi des travailleurs très qualifiés (diplômés de l'enseignement universitaire) était de 83 % et celui des travailleurs moyennement qualifiés (diplômés de l'enseignement secondaire du deuxième cycle) était juste au-dessus de 70%. En revanche, moins de la moitié des travailleurs peu qualifiés (diplômés de

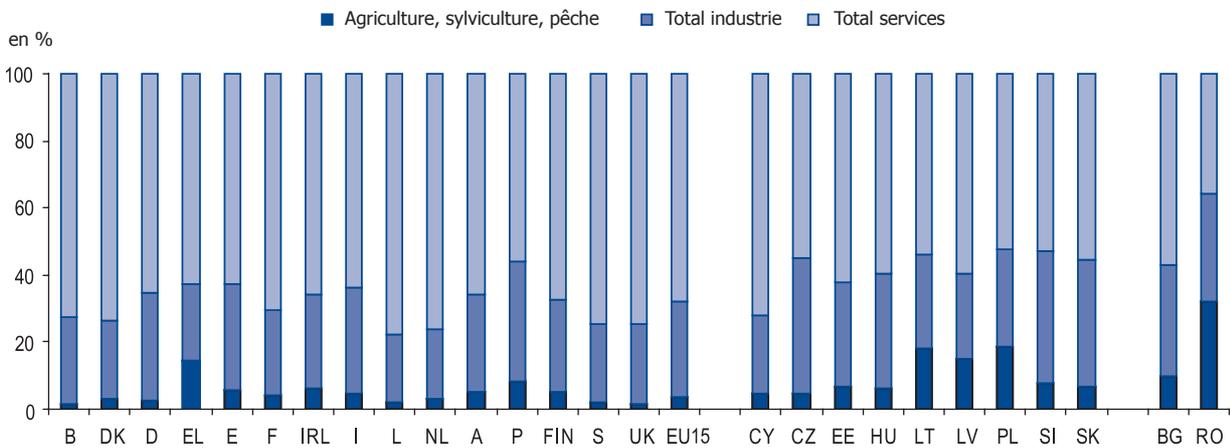
l'enseignement secondaire du premier cycle) occupaient un emploi. Au sein des groupes parta-geant le même niveau d'instruction, les variations entre les taux d'emploi dans les États membres sont les plus nettes parmi les travailleurs peu qualifiés, le minimum étant de 41% en Belgique et le maximum de 67 % au Portugal. Quant aux personnes très qualifiées, les variations des taux d'emploi sont bien plus réduites puisque comprises entre 78 % environ en Espagne et 89 % au Portugal.

Parmi les pays adhérents, les taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés sont en général extrêmement faibles. Ils sont essentiellement compris dans la fourchette des 20 à 30 %, mais descendent jusqu'à 16 % en Slovaquie. En revanche, les taux d'emploi des personnes très qualifiées atteignent des niveaux comparables à ceux des États membres actuels. En ce qui concerne l'UE et les pays adhérents, les taux d'activité suivent des schémas globalement analogues à ceux des taux d'emploi, tout en se situant

généralement quelques points au-dessus de ces derniers. Toutefois, un grand écart existe entre les taux d'activité et les taux d'emploi des personnes moyennement et peu qualifiées en Finlande, en Lettonie, en Lituanie, en Pologne et en Slovaquie.

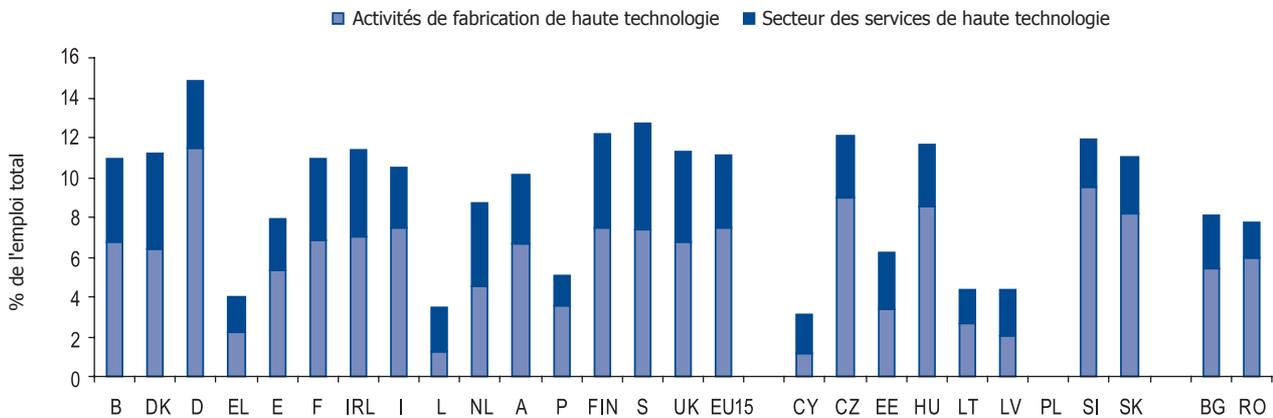
Dans l'UE, les taux de chômage des personnes peu qualifiées sont plus de deux fois supérieurs à ceux des personnes très qualifiées. Parmi les États membres actuels, la plus grande différence en termes de taux de chômage entre les personnes peu et très qualifiées peut être observée en Finlande où le taux de chômage est près de cinq fois supérieur pour les personnes peu qualifiées. L'Autriche, la Belgique, la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni accusent également des différences considérables entre les taux de chômage des personnes très qualifiées et peu qualifiées. Dans certains pays adhérents, ces différences sont encore plus marquées, le cas le plus extrême étant celui de la Slovaquie où le taux de chômage des personnes peu qualifiées est de 46 % contre 4 % seulement pour les personnes très qualifiées.

Graphique 31: Structure comparative de l'emploi en 2002 (% dans l'emploi total, pour les 15-64 ans)



Source: Eurostat, EFT

Graphique 32: L'emploi dans le secteur de haute technologie en 2002 (% de l'emploi total, pour les 15-64 ans)



Source: Eurostat, EFT

Remarque: données pour la Pologne non disponibles pour la NACE (1ère révision) au niveau à 2 chiffres

Structure et tendances sectorielles de l'emploi, création/pertes d'emplois dans les différents secteurs au cours des dernières années

En 2002, au niveau de l'UE, la structure sectorielle de l'emploi de la population en âge de travailler en Europe (tableau 11 et graphique 31)

se caractérise par une domination du secteur des services (qui représente 68 % environ de l'emploi total), un secteur de l'industrie qui reste relativement important (28 % de l'emploi) et un secteur agricole assez modeste en termes d'emploi (quelque 4 % de l'emploi total). Des différences notables subsistent cependant entre les États membres en termes d'importance relative de ces secteurs au sein des économies nationales. À titre d'exemple, en Grèce, le secteur

agricole représente encore près de 15 % de l'emploi national total de la population en âge de travailler contre seulement 1,3 % au Royaume-Uni. La part de l'industrie dans l'emploi national s'échelonne de 20 % au Luxembourg à 36 % environ au Portugal, alors que l'emploi dans le secteur des services va de 56 % au Portugal à plus des trois quarts de l'emploi national total au Luxembourg et aux Pays-Bas.

Tableau 11 - Structure comparative de l'emploi en 2002 (% de l'emploi total, pour les 15-64 ans)

Code nace par secteur (1 ^{ère} révision)	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU15	CY	CZ	EE	HU	LT	LV	PL	SI	SK	BG	RO
Agriculture, sylviculture, pêche	1.8	3.0	2.4	14.6	5.8	4.0	6.1	4.7	1.9	2.9	5.4	8.5	5.3	2.2	1.3	3.7	4.4	4.9	6.5	6.0	18.2	14.8	18.5	7.7	6.6	9.9	32.3
Total industrie	25.8	23.6	32.5	22.8	31.4	25.5	28.2	31.8	20.1	21.1	29.0	35.5	27.2	23.1	24.3	28.4	23.5	40.4	31.2	34.3	27.7	25.9	29.1	39.6	38.2	33.0	32.2
Industries	18.3	16.4	23.6	13.9	18.5	17.9	16.5	22.8	10.3	14.0	19.6	21.7	19.8	16.8	15.8	19.4	12.3	28.2	22.1	25.0	18.0	16.9	19.2	32.0	27.0	24.1	23.4
Activités de fabrication de haute technologie	6.7	6.4	11.5	2.2	5.4	6.8	7.0	7.4	1.2	4.5	6.6	3.5	7.4	7.4	6.8	7.5	1.1	9.0	3.4	8.5	2.6	2.0	-	9.5	8.2	5.4	6.0
Construction	6.6	6.6	7.6	7.6	11.9	6.6	10.5	7.9	9.1	6.5	8.3	12.7	6.3	5.5	7.4	7.9	10.0	9.0	6.1	7.1	7.5	6.3	6.0	6.0	8.1	5.2	4.7
Commerce de gros, commerce de détail, réparation automobile	14.3	14.6	14.0	17.2	15.5	13.1	14.2	15.5	12.4	15.8	15.8	15.4	11.9	12.3	14.9	14.6	18.7	13.1	15.1	14.5	15.1	15.0	14.4	13.4	12.9	15.2	9.6
Hôtels et restaurants	3.3	2.3	3.4	6.9	6.4	3.2	6.1	4.2	4.3	4.0	5.4	5.4	3.6	2.7	4.5	4.2	8.9	3.6	3.7	3.7	1.7	2.3	1.9	4.0	3.1	4.9	1.3
Transports, entreposage et communications	7.7	6.9	5.6	6.3	6.1	6.8	6.4	5.4	6.9	6.1	6.8	4.2	7.1	6.7	7.2	6.2	5.2	7.9	10.0	8.1	6.0	8.4	6.3	6.1	7.3	7.9	5.3
Transports aériens	0.4	0.4	0.2	0.2	0.2	0.4	0.5	0.3	1.5	0.5	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.3	0.8	0.1	0.3	0.3	0.2	0.2	-	0.2	0.1	0.2	0.1
Intermédiation financière	3.8	3.4	3.7	2.4	2.5	3.0	4.1	3.1	10.7	3.7	3.7	1.7	1.9	2.1	4.6	3.4	5.9	2.1	1.2	2.0	0.9	1.0	2.4	2.4	1.8	1.3	0.8
Immobilier, locations et activités de services aux entreprises	8.7	9.3	8.5	5.9	8.0	10.0	9.2	7.8	8.2	12.6	8.1	5.0	10.9	13.3	11.4	9.3	5.7	5.4	8.0	5.9	3.8	4.2	4.7	5.0	4.8	3.8	1.7
Administration publique, défense, sécurité sociale	9.6	5.8	8.0	7.6	6.3	9.3	5.2	8.7	11.3	7.6	6.4	6.8	5.0	5.7	6.7	7.7	7.8	6.3	5.8	6.9	5.7	7.9	6.1	5.6	7.0	7.6	5.3
Éducation	8.1	7.8	5.6	6.4	5.9	7.6	6.4	7.4	7.0	6.6	6.2	6.1	6.6	8.2	8.2	6.9	6.6	6.5	9.1	8.2	9.7	8.3	6.6	6.8	7.8	7.4	5.0
Santé et action sociale	12.4	18.4	10.4	4.6	5.5	10.6	9.1	6.1	7.9	15.1	8.6	5.1	14.5	18.7	11.1	9.8	4.1	6.2	5.2	6.2	7.0	7.1	6.6	5.6	6.5	5.8	4.2
Autres activités de services sociaux et	4.1	4.7	5.5	3.8	3.9	4.4	4.7	4.4	3.7	4.4	4.2	3.3	5.7	5.2	5.2	4.7	5.1	3.6	4.2	4.1	3.8	5.0	3.3	3.7	3.7	3.1	2.3
Total Services	72.4	73.4	65.1	62.5	62.7	70.5	65.7	63.5	77.9	76.1	65.6	55.9	67.5	74.7	74.4	67.9	72.1	54.7	62.3	59.6	54.0	59.3	52.5	52.7	55.2	57.1	35.5
Secteur des services de haute technologie	4.2	4.8	3.4	1.8	2.5	4.1	4.4	3.0	2.3	4.1	3.5	1.5	4.8	5.3	4.5	3.6	1.9	3.1	2.8	3.1	1.9	2.3	-	2.4	2.8	2.7	1.7
Total secteur de haute technologie	10.9	11.2	14.8	4.0	7.9	10.9	11.4	10.5	3.5	8.7	10.1	5.1	12.2	12.7	11.3	11.1	3.1	12.1	6.2	11.6	4.3	4.3	-	11.9	11.0	8.1	7.7
Services à forte intensité cognitive	37.8	44.1	31.8	23.1	25.6	35.6	33.9	27.5	38.1	42.8	30.2	20.3	39.4	47.3	40.9	33.6	26.6	23.6	30.0	26.3	24.6	24.6	-	23.5	24.0	22.4	13.9

Source: Eurostat, EFT

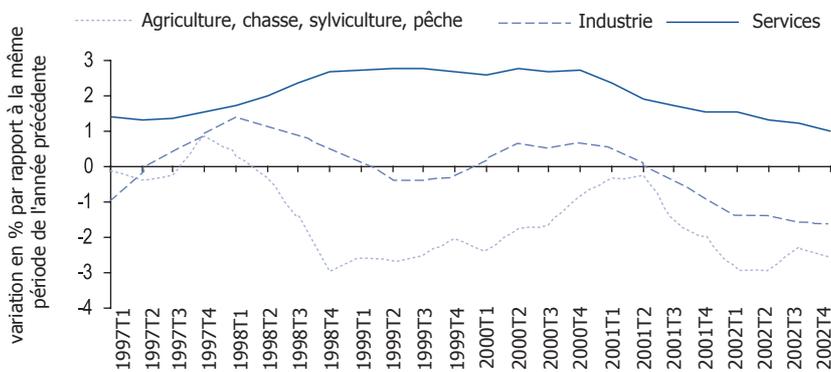
Dans l'ensemble des pays adhérents, l'emploi dans le secteur des services occupe une part moins importante de la population en âge de travailler que dans l'UE, avec moins de 60 % dans la plupart de ces pays. Ils sont également une majorité à avoir une proportion plus importante d'emplois dans le secteur de l'industrie, qui représente quelque 40 % des emplois en République tchèque, en Slovaquie et en République slovaque. L'agriculture reste une source d'emplois importante dans plusieurs pays adhérents, puisqu'elle occupe plus de 18% des travailleurs en Lituanie et en Pologne. Dans

Allemagne (près de 15 % de tous les emplois des personnes âgées de 15 à 64 ans), où une grande part des travailleurs sont employés dans les industries manufacturières de haute technologie (près de 12 %). La Suède affiche la plus grande proportion de travailleurs dans le secteur des services de haute technologie. La Grèce, le Luxembourg et le Portugal ont tous un taux d'emploi relativement faible dans le secteur des hautes technologies. Plusieurs pays adhérents (République tchèque, Hongrie, Slovaquie et République slovaque) affichent des niveaux d'emploi dans le domaine des hautes

En France, la perte d'emplois dans l'agriculture s'est accélérée au cours de l'année 2002. La croissance de l'emploi dans le secteur industriel est devenue négative au début de l'année, le taux de contraction de l'emploi a augmenté au cours des trimestres qui ont suivi, alors que dans le secteur des services la croissance est restée positive et stable aux alentours du niveau observé à la fin de l'année 2001. En Allemagne, l'emploi a continué de se contracter dans l'agriculture et d'une manière plus notable dans l'industrie. Dans ce dernier secteur, le rythme du recul a fortement progressé par rapport à l'année précédente. De plus, la croissance de l'emploi dans les services a ralenti pendant l'année pour marquer pratiquement un arrêt au dernier trimestre.

Parallèlement, au Royaume-Uni, les secteurs agricole et industriel ont accusé de lourdes pertes d'emplois tout au long de l'année 2002, alors que la croissance des services restait positive et relativement stable aux alentours du niveau observé à la fin de l'année 2001. Les évolutions intervenues en Italie étaient généralement plus positives, à l'exception de l'agriculture où la contraction observée à la fin de l'année 2001 s'est renforcée en 2002. La croissance s'est poursuivie dans le secteur des services, bien que le taux ait baissé au cours de l'année. Contrairement aux autres grands États membres, en Italie, l'emploi dans le secteur de l'industrie a connu une croissance de plus en plus vigoureuse au fil de l'année 2002, alors qu'il avait stagné à la fin de l'année 2001.

Graphique 33: Croissance de l'emploi par principaux secteurs dans l'UE, 1997-2002



Source: Eurostat, QLFD

tous les pays adhérents, la proportion de la population en âge de travailler employée dans le secteur agricole dépasse la moyenne de l'EU-15.

Alors que la structure sectorielle de l'emploi de la population en âge de travailler en Bulgarie semble être globalement comparable à celle des pays adhérents, la structure de l'emploi de la Roumanie est très différente dans la mesure où chacun des trois principaux secteurs représente à peu près un tiers de l'emploi national total des personnes âgées de 15 à 64 ans.

L'importance relative du secteur de haute technologie³ au regard de l'emploi total est très variable d'un pays à l'autre (graphique 32). Pour l'EU-15, la proportion moyenne d'emplois de la population en âge de travailler dans le secteur de haute technologie est de 11 %. La proportion la plus élevée a été observée en

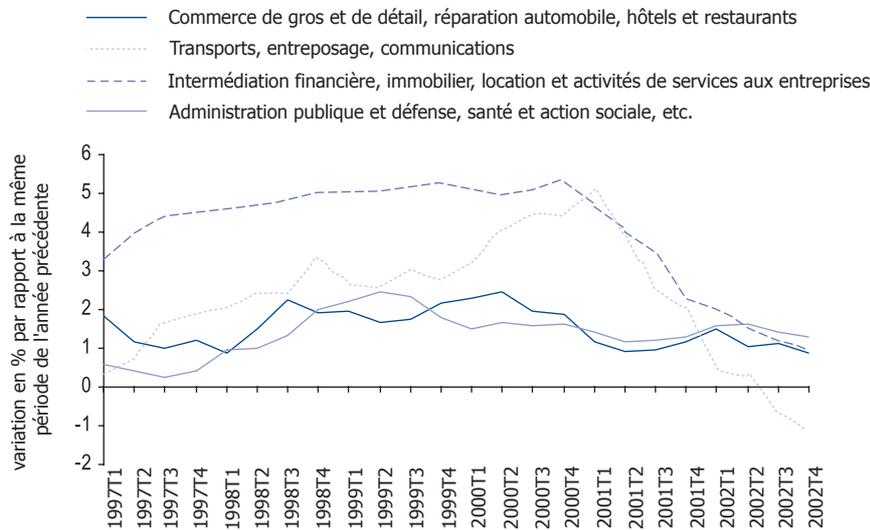
technologies proportionnellement comparables à ceux de l'UE dans son ensemble.

Entre 2001 et 2002, le secteur des services a encore une fois été le plus dynamique pour la croissance de l'emploi dans l'UE. En effet, il a continué de résister au ralentissement économique actuel (graphique 33) et maintenu une croissance positive. En revanche, dans les secteurs agricole et industriel, l'emploi a continué de baisser en 2002. Le secteur agricole en particulier a encore connu une baisse des niveaux d'emploi, bien que le taux de réduction se soit quelque peu stabilisé après l'accélération de la croissance négative de l'emploi observée au cours de l'année 2001. En ce qui concerne les services, l'emploi a continué d'augmenter en 2002, bien qu'à un rythme moins soutenu qu'au cours des années qui avaient immédiatement précédé.

Dans le secteur des services (graphique 34), les branches «transports, entreposage, communications» et «intermédiation financière, immobilier, location et activités de services aux entreprises» sont celles qui ont enregistré l'affaiblissement le plus important de la croissance de l'emploi depuis le début du ralentissement économique actuel. Dans ces branches, la croissance a connu un recul particulièrement marqué, aggravé par l'impact des événements du 11 septembre sur le secteur aéronautique. Par conséquent, la croissance dans ce domaine a connu une chute spectaculaire puisqu'elle est passée de quelque 5 % au premier trimestre 2001 à une valeur négative au second semestre 2002. En revanche, la croissance de l'emploi dans les branches «commerce de gros et de détail, réparation automobile, hôtels et restaurants»

³ Pour une définition des secteurs concernés, voir l'Employment en Europe 2001

Graphique 34: Croissance de l'emploi dans les principales activités de services dans l'UE, 1997-2002

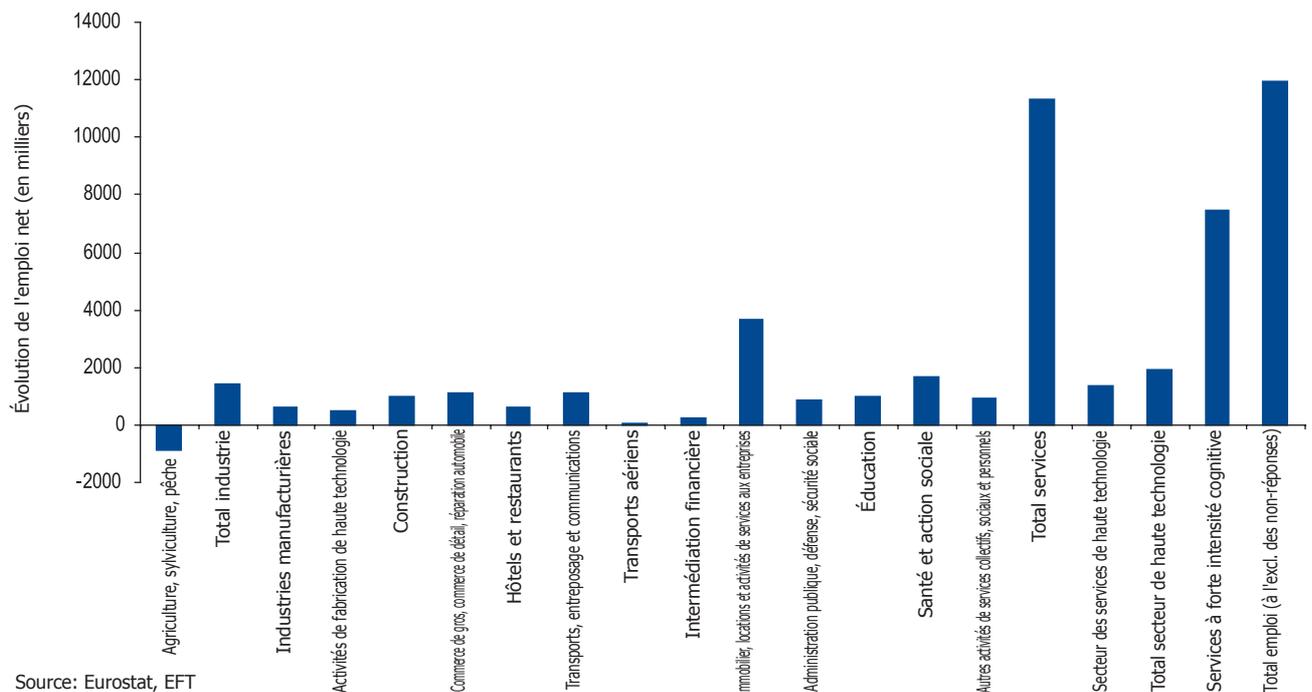


Source: Eurostat, QLFD

et «administrations publiques et défense, santé et action sociale, etc.» est restée relativement stable au cours des deux dernières années, à un niveau de 1 % environ. Les évolutions intervenues dans ces secteurs expliquent en grande partie la résistance de l'emploi dans le secteur des services visée plus haut dans ce chapitre et témoignent en particulier de l'incidence de la participation de plus en plus forte des femmes sur la croissance de l'emploi dans le secteur tertiaire.

Si l'on considère les évolutions à plus long terme de l'emploi sectoriel dans l'UE entre 1997 et 2002 (tableau 12 et graphique 35), il va sans dire que l'essentiel de la croissance de l'emploi de ces dernières années est dû à l'évolution du secteur des services. La création nette d'emplois dans ce secteur entre 1997 et 2002 représentait une augmentation de plus de 11 millions de salariés (soit une croissance de quelque 12 %), alors que pour l'ensemble de l'industrie elle avoisinait seulement 1,5 million (soit environ 3% de croissance). Dans le même temps, l'emploi dans le secteur agricole a diminué de quelque 0,9 million (soit 13 %) pour l'ensemble de l'UE, tous les États membres ayant observé une baisse.

Graphique 35: Évolution de l'emploi dans l'EU-15 par secteur entre 1997 et 2002



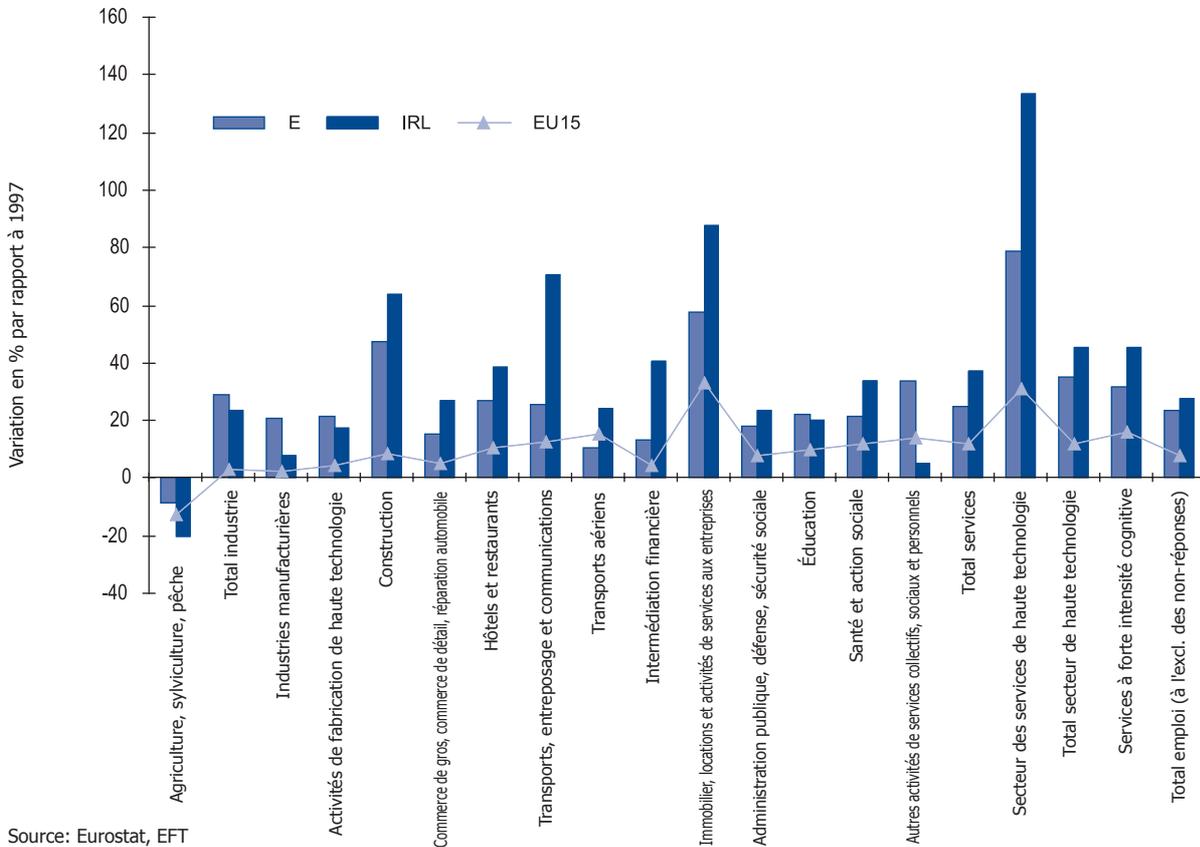
Source: Eurostat, EFT

Tableau 12: Différences en termes de création nette d'emplois par secteur entre 1997 et 2002 (emploi des 15-64 ans, en milliers)

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU15
Agriculture, sylviculture, pêche	-28.9	-13.0	-126.8	-119.2	-85.1	-31.0	-26.1	-217.0	-0.1	-32.2	-32.2	-12.0	-29.9	-20.1	-93.5	-867
Total industrie	-13.6	-58.2	-509.7	20.9	1129.1	238.2	91.6	500.5	-1.5	4.0	8.1	326.8	71.0	-9.0	-344.8	1453
Industries manufacturières	-18.3	-58.2	116.0	-18.3	509.2	146.4	20.3	416.6	-2.6	-44.7	-15.3	109.7	48.9	-32.5	-575.1	602
Activités de fabrication de haute technologie	-16.8	4.6	297.5	1.2	151.8	71.0	17.9	147.3	-1.0	-34.4	13.2	9.0	30.3	-22.7	-153.6	515
Construction	11.4	3.4	-524.7	44.9	618.5	101.3	70.0	129.5	0.9	60.5	29.0	216.7	23.2	32.7	187.2	1002
Commerce de gros, commerce de détail, réparation automobile	31.7	39.5	31.1	34.6	327.2	173.1	51.6	41.8	0.2	45.8	20.0	116.8	40.6	47.4	86.1	1088
Hôtels et restaurants	3.8	-16.8	69.1	43.1	217.4	58.8	28.7	25.9	-0.5	75.3	-1.3	47.4	25.6	10.1	43.6	630
Transports, entreposage et communications	26.3	-4.2	111.3	-3.5	200.9	234.2	45.2	76.1	1.2	40.9	26.1	27.8	11.1	30.9	288.3	1113
Transports aériens	-0.1	2.7	9.8	-3.6	3.3	26.1	1.6	13.2	1.0	2.0	4.8	0.2	-1.3	-0.7	-2.4	57
Intermédiation financière	-3.3	2.1	61.2	-3.7	46.8	32.2	20.3	-14.7	2.7	34.7	-5.4	-41.0	-9.3	2.2	108.5	233
Immobilier, locations et activités de services aux entreprises	104.4	39.1	643.1	70.5	472.0	504.5	73.0	582.7	5.0	221.8	65.1	24.4	93.0	186.0	602.8	3687
Administration publique, défense, sécurité sociale	14.0	-5.3	-244.7	15.0	156.8	177.5	16.9	344.6	4.9	20.9	-5.7	31.7	9.2	29.4	297.5	863
Éducation	-17.9	13.6	122.6	17.7	174.1	158.2	18.3	73.2	2.2	45.9	15.4	-13.9	9.4	66.7	312.6	998
Santé et action sociale	84.6	52.0	465.9	9.9	157.1	216.9	39.2	168.4	2.7	143.6	37.0	42.3	37.6	33.6	201.1	1692
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	18.1	5.6	283.9	21.8	161.0	120.6	3.9	118.4	1.9	37.8	4.5	-40.3	30.6	33.0	120.3	921
Total Services	255.2	126.7	1558.4	216.9	1997.5	1732.5	302.4	1401.4	21.2	644.9	151.2	237.1	247.5	439.0	2019.5	1135.1
Secteur des services de haute technologie	41.3	25.4	206.9	14.4	179.1	187.0	42.5	131.2	0.3	85.7	45.5	5.5	40.8	67.7	304.6	1378
Total secteur de haute technologie	24.4	30.0	504.5	15.7	330.8	258.0	60.3	278.5	-0.7	51.3	58.7	14.5	71.1	45.0	151.0	1893
Services à forte intensité cognitive	189.1	102.7	1429.3	95.9	993.1	1034.7	179.6	933.0	13.8	504.5	130.4	6.8	151.6	312.1	1406.9	7483
Total emploi (à l'excl. des non-réponses)	212.6	55.4	921.9	118.7	3041.5	1939.7	367.9	1684.8	19.6	616.6	127.0	551.9	288.6	409.9	1581.2	11937

Source: Eurostat, EFT

Graphique 36: Évolution sectorielle de l'emploi en Irlande et en Espagne de 1997 à 2002 par rapport à la moyenne de l'UE



Source: Eurostat, EFT

Dans le secteur des services, l'augmentation la plus importante de l'emploi concernait les branches «immobilier, location et activités de services aux entreprises» (hausse de 3,7 millions environ) et «santé et action sociale» (plus de 1,7 million). Les hausses d'emplois dans les branches «commerce de gros et de détail, réparation automobile» et «transports, entreposage, communications» ont également été de taille, de l'ordre de 1,1 million. Bien que l'évolution de l'emploi dans l'ensemble du secteur des services ait été positive pour tous les États membres, quelques baisses ont été relevées dans des régions spécifiques de certains pays. Les exceptions les plus notables à la croissance générale de l'emploi dans les services étaient la baisse des niveaux d'emploi dans les branches «hôtels et restaurants» au Danemark, «intermédiation financière» en Italie et au Portugal, «éducation» en Belgique et au

Portugal et «autres activités de services collectifs, sociaux et personnels» au Portugal. Toutefois, l'évolution la plus nette a été la baisse de près d'un quart de million (soit 8%) enregistrée en Allemagne dans la branche «administration publique, défense et sécurité sociale».

Dans le secteur industriel, les États membres ont connu des évolutions diverses. Alors que, dans ce secteur, l'emploi a augmenté pour l'UE dans son ensemble, les niveaux d'emploi correspondants au Danemark, en Allemagne et au Royaume-Uni ont subi des baisses considérables. Au Danemark et au Royaume-Uni, ces baisses étaient essentiellement imputables à des pertes d'emplois dans les «industries manufacturières», tandis qu'en Allemagne elles étaient dues au net recul de l'emploi dans la «construction» de quelque 0,5 million, soit 16%. Toutefois, ces baisses

générales ont été plus que compensées par l'augmentation d'un million d'emplois dans le secteur industriel en Espagne de même que les nettes hausses intervenues en France, en Italie et au Portugal, et essentiellement dues à de grandes progressions de l'emploi dans les industries manufacturières et la construction.

Dans le secteur des hautes technologies, tous les États membres à l'exception du Luxembourg ont vu leur niveau d'emploi augmenter entre 1997 et 2002. Pour l'ensemble de l'UE, la hausse de l'emploi a atteint près de 2 millions dont 1,4 millions dans les services de haute technologie. Toutefois, alors que tous les pays ont connu une augmentation de l'emploi dans les services de haute technologie, l'emploi dans les industries manufacturières de haute technologie a reculé en Belgique, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Suède et surtout au Royaume-Uni. En revanche,

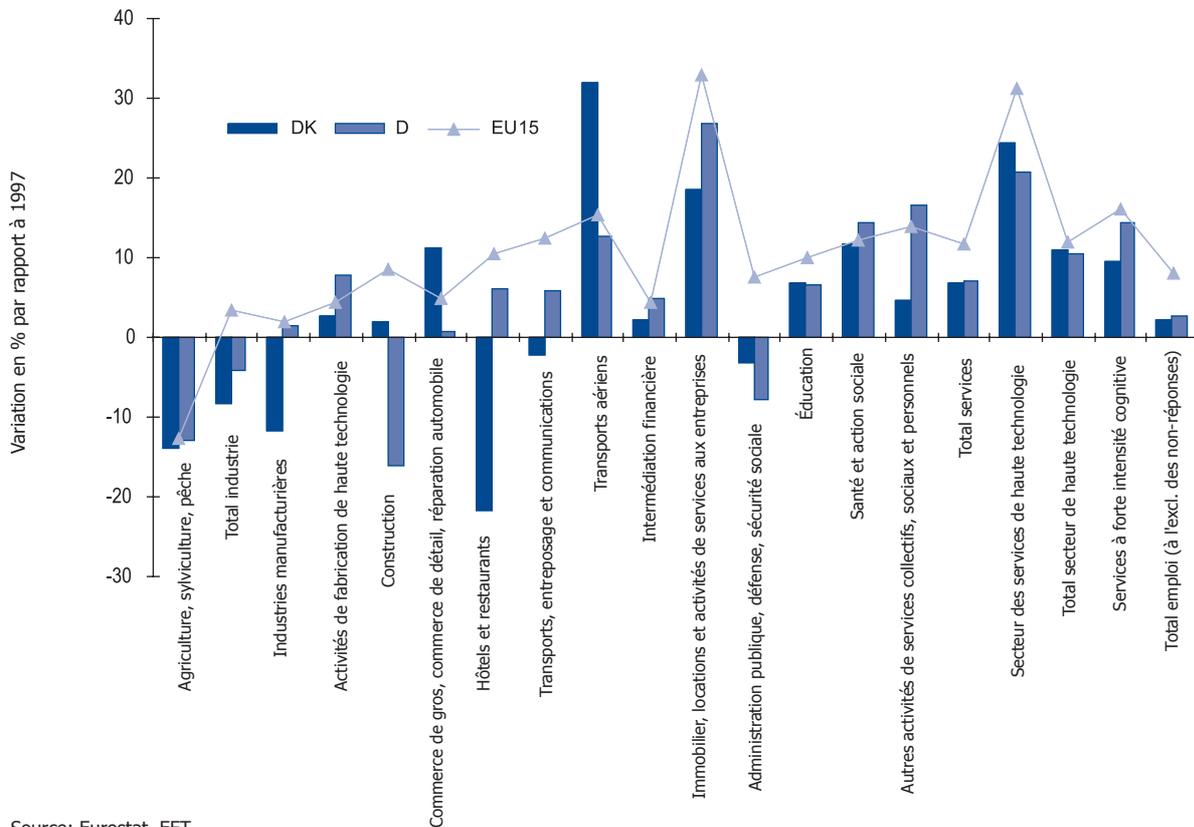
4 Pour une définition des secteurs concernés, voir l'Employ en Europe 2001

Tableau 13: Évolution de l'emploi entre 1997 et 2002 par rapport aux niveaux de 1997 (en %)

	B	DK	D	EL	E	F	I	RL	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU15
Agriculture, sylviculture, pêche	-28.9	-13.8	-12.9	-17.5	-8.3	-3.1	-20.0	-17.7	-2.4	-13.3	-13.9	-2.8	-19.1	-17.7	-20.5	-12.7
Total industrie	-1.3	-8.4	-4.2	2.4	28.6	4.1	23.6	7.9	-3.9	0.3	0.8	23.7	12.3	-0.9	-4.9	3.3
Industries manufacturières	-2.4	-11.7	1.4	-3.3	20.5	3.6	7.8	9.3	-11.9	-4.2	-2.1	11.8	11.6	-4.3	-11.6	2.0
Activités de fabrication de haute technologie	-5.8	2.8	7.8	1.5	21.2	4.6	17.6	10.2	-30.3	-9.4	5.7	5.6	20.6	-6.7	-7.5	4.5
Construction	4.5	2.0	-16.1	18.2	47.3	6.9	63.9	8.1	5.5	14.5	10.4	55.0	18.3	16.2	10.1	8.6
Commerce de gros, commerce de détail, réparation	5.8	11.1	0.6	5.5	15.0	5.9	27.2	1.3	1.0	4.1	3.5	18.8	16.6	10.0	2.1	4.9
Hôtels et restaurants	2.9	-21.6	6.0	19.3	26.8	8.3	38.5	3.0	-6.3	34.3	-0.6	22.3	42.4	9.8	3.6	10.4
Transports, entreposage et communications	9.2	-2.2	5.9	-1.4	25.8	16.9	70.4	7.0	10.1	10.0	11.5	15.9	7.0	12.2	16.9	12.5
Transports aériens	-0.4	31.9	12.7	-34.6	10.8	44.4	24.4	31.9	50.6	6.1	115.3	1.9	-15.6	-6.9	-5.1	15.4
Intermédiation financière	-2.1	2.3	4.8	-3.8	13.2	4.7	40.6	-2.2	15.6	14.6	-3.8	-33.6	-16.8	2.5	9.2	4.5
Immobilier, locations et activités de services aux entreprises	42.3	18.5	26.7	44.8	57.5	26.8	87.9	54.0	48.5	31.4	27.6	11.3	55.5	48.	23.4	33.0
Administration publique, défense, sécurité sociale	3.7	-3.3	-7.8	5.4	18.2	8.7	23.5	22.7	30.0	3.9	-2.4	10.8	8.3	13.9	18.9	7.6
Éducation	-5.2	6.9	6.6	7.7	22.4	9.6	20.3	4.9	20.2	10.5	7.2	-4.5	6.4	23.6	15.9	9.9
Santé et action sociale	20.4	11.7	14.3	5.9	21.5	9.4	33.7	14.8	22.8	14.9	13.1	20.8	12.2	4.4	7.0	12.1
Autres activités de services collectifs, sociaux et personnels	12.4	4.7	16.7	17.8	33.8	13.0	5.1	14.3	36.9	13.3	3.0	-20.4	29.2	17.6	9.0	13.8
Total Services	9.6	6.9	7.1	9.9	24.6	11.5	37.0	11.5	17.0	13.1	6.6	9.7	18.2	16.0	10.8	11.7
Secteur des services de haute technologie	32.2	24.3	20.7	26.3	78.9	23.9	133.1	25.2	7.3	39.3	54.1	8.0	55.9	42.8	32.0	31.3
Total secteur de haute technologie	5.9	11.0	10.5	11.3	35.1	11.0	45.2	14.2	-9.8	8.8	18.5	6.3	32.3	9.1	5.0	11.9
Services à forte intensité cognitive	14.2	9.5	14.3	12.1	31.7	13.9	45.2	18.8	24.0	19.1	13.2	0.7	19.2	18.3	14.1	16.2
Total emploi (à l'excl. des non-reponses)	5.6	2.1	2.6	3.2	23.2	8.9	27.5	8.5	11.7	9.2	3.6	13.0	13.8	10.6	6.0	8.1

Source: Eurostat, EFT

Graphique 37: Évolution sectorielle de l'emploi au Danemark et en Allemagne de 1997 à 2002 par rapport à la moyenne de l'UE



Source: Eurostat, EFT

il a nettement augmenté en Allemagne, en Italie et en Espagne, qui ont totalisé une hausse de 0,6 million. L'emploi dans la branche des «services à forte intensité cognitive»⁴ a bénéficié d'une franche augmentation de près de 7,5 millions depuis 1997, l'Irlande et l'Espagne ayant une croissance relative importante dans ce domaine.

L'évolution sectorielle de l'emploi en termes de croissance relative de l'emploi entre 1997 et 2002 (c'est-à-dire l'évolution exprimée en pourcentage par rapport aux niveaux de l'emploi par secteur en 1997, tableau 13) révèle que les branches «immobilier, locations et activités de services aux entreprises» et «services de haute technologie» connaissent les taux de croissance de l'emploi les plus forts - toutes deux ayant marqué des hausses de l'ordre d'un tiers. Dans les services, la croissance a également été supérieure à la moyenne pour les branches «transports, entreposage et communications», «santé et action sociale», «transports aériens» et « autres activités de services collectifs, sociaux et personnels».

Tous les États membres ont observé des augmentations de l'emploi dans le secteur des services. Les hausses relatives les plus importantes se sont produites en Irlande et en Espagne (jusqu'à 37 % et 25 % respectivement par rapport aux niveaux de 1997), alors que l'Autriche, le Danemark et l'Allemagne ont connu la croissance relative la plus faible aux alentours de 7 %. Le Portugal, l'Irlande et l'Espagne ont également relevé une forte croissance relative de l'emploi dans le secteur de l'industrie, les trois pays ayant connu des augmentations relatives particulièrement importantes dans le secteur de la construction. En revanche, l'emploi dans l'industrie a régressé au Danemark de quelque 8% et de 4 à 5% en Allemagne et au Royaume-Uni. La Belgique, le Luxembourg et la Suède ont également connu quelques ajustements à la baisse des niveaux d'emplois dans ce secteur. Dans l'agriculture, la plupart des États membres ont été confrontés à de grands ajustements à la baisse des niveaux d'emplois. La baisse la plus forte a été observée en Belgique, l'emploi ayant chuté de quelque 29% par rapport aux niveaux de 1997, suivie

de l'Irlande et de la Finlande avec un recul de l'ordre de 20 %. En revanche, les baisses relatives de l'emploi dans l'agriculture ont été relativement limitées en France, au Luxembourg et au Portugal.

L'emploi dans les services de haute technologie a connu une hausse spectaculaire en Irlande (133 %) et en Espagne (79 %). Cette branche a également bénéficié d'une croissance nettement supérieure à la moyenne en Autriche, en Finlande, aux Pays-Bas et en Suède. D'une manière générale, l'évolution des «services à forte intensité cognitive» suit un schéma analogue, même si, dans ce cas, l'Italie et le Luxembourg ont également connu une croissance nettement supérieure à la moyenne, alors que l'Autriche était au-dessous de la moyenne.

La forte croissance générale de l'emploi en Irlande et en Espagne se traduit par une croissance supérieure à la moyenne dans presque tous les domaines sauf l'agriculture, exception faite des «transports aériens» en

Tableau 14: Impact de l'élargissement de l'EU-15 à l'EU-25 sur les indicateurs clés, sur base des données pour 2002

	EU15	ACC10	EU25	en % par rapport à l'EU-15		
				EU15	ACC10	EU25
Population totale (en millions au 1.1.2003)	378.5	74.5	453	100.0	19.7	119.7
PIB (1000 Mio d'euros)	9,161	428	9,590	100.0	4.7	104.7
PIB (1000 Mio SPA)	9,161	830	9,991	100.0	9.1	109.1
PIB par habitant (milliers d'euros)	24.0	5.7	210	100.0	23.9	87.6
PIB par habitant (milliers SPA)	24.0	11.1	21.9	100.0	46.4	912
PIB par personne occupée (milliers d'euros)	55.1	14.6	49.1	100.0	26.6	89.0
PIB par personne occupée (1000 SPA)	55.1	28.4	51.1	100.0	51.5	92.7
Emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans (en milliers)	161,038	28,228	189,266	100.0	17.5	117.5
Population en âge de travailler (15-64 ans, en milliers)	250,623	50,497	301,120	100.0	20.1	120.1
Taux d'emploi des 15-64 ans (en %)	64.3	55.9	62.9	100.0	87.0	97.8
Taux de chômage (en %)	7.7	14.8	8.9	100.0	192.2	115.1

Source: Population totale, statistiques démographiques, Eurostat. Emploi et population en âge de travailler, moyennes annuelles reposant sur l'EFT, Eurostat. Taux de chômage harmonisés, Eurostat. Les indicateurs de PIB reposent sur les prix actuels, base de données AMECO, services de la Commission.

Espagne et des «autres activités de services collectifs, sociaux et personnels» en Irlande (graphique 36). Cette évolution tient davantage à une tendance économique générale dans ces États membres qu'à des changements spécifiques de la structure sectorielle de leurs économies. En revanche, le Danemark et l'Allemagne, qui ont relevé la croissance générale de l'emploi la plus faible par rapport aux niveaux de 1997, ont connu des évolutions plus mitigées dans les différents secteurs par rapport à la moyenne de l'UE (graphique 37). À titre d'exemple, la croissance de l'emploi en Allemagne était généralement au-dessous de la moyenne de l'UE pour la plupart des secteurs, voire négative pour l'«industrie» dans son ensemble, la «construction» et l'«administration publique, défense et sécurité sociale», qui ont pourtant connu une croissance positive dans l'UE dans son ensemble. Les niveaux étaient néanmoins supérieurs à la moyenne dans les branches «activités de fabrication de haute technologie», «intermédiation financière», «santé et action sociale» et «autres activités de inférieurs de 7 % et 9% respectivement à ceux de l'EU-15.

La situation du marché du travail dans une UE élargie à 25 États membres

Dans le contexte de l'élargissement à venir, il va sans dire que les indicateurs globaux de l'économie et de l'emploi pour une UE de 25 membres continueront d'être dominés par la situation qui prévaut dans le groupe des États membres actuels, qui représenteront encore plus de 80 % de la population de la future EU-25 (tableau 14). La population totale de l'UE à 25 membres connaîtra une hausse de quelque 20 % par rapport à l'UE actuelle

avec ses 15 membres, alors que l'emploi total augmentera de 18 % environ et le PIB total (en SPA) de 9 %. Dans les pays adhérents, la productivité apparente du travail équivaut à un peu plus de 50% de celle de l'EU-15, alors que le PIB par habitant équivaut à moins de la moitié de celui de l'EU-15. Compte tenu du volume démographique relativement limité de ces 10 pays par rapport à la population totale de l'EU-15, la productivité du travail et le PIB par habitant de l'EU-25 seront seulement inférieurs de 7 % et 9 % respectivement à ceux de l'EU-15.

Les niveaux d'emploi du groupe des États membres actuels et ceux du groupe des pays adhérents sont très différents. En 2002, le taux d'emploi de l'EU-15 était de 64,3 %, contre seulement 55,9 % pour le groupe des pays adhérents. Toutefois, étant donné que la population en âge de travailler dans les pays adhérents représente moins de 20 % de celle de l'EU-25, ce sont les États membres actuels de l'EU-15 qui détermineront 80% environ du taux d'emploi de la future EU-25. Il s'ensuit que, en 2002, le taux d'emploi de l'EU-25 aurait été de 62,9 %. Comme indiqué précédemment, quelque 22 millions d'emplois devraient être créés au sein de l'UE élargie afin d'atteindre l'objectif de Lisbonne en matière d'emploi total de 2002 à 2010. Par conséquent, le taux net de création d'emploi devrait atteindre en moyenne 2,8 millions par an, mais avec une croissance zéro de l'emploi prévue pour l'EU-25 dans son ensemble en 2003, il est plus probable que le taux requis avoisine 3 millions par an à partir de 2004.

Évolution démographique

En 2002, la population totale de l'UE a augmenté de 1,3 million environ, un peu moins que la hausse de 1,5 million de l'an passé, pour atteindre un niveau général de 378,5 millions (tableau 15), soit une croissance annuelle de 0,35 %. Cette hausse s'explique essentiellement par un flux migratoire net vers l'UE estimé à tout juste un peu plus d'un million en 2002 et légèrement moins que les 1,15 million de 2001. L'accroissement naturel (naissances vivantes moins les décès) s'est abaissé à quelque 0,31 million, témoignant du nombre de naissances vivantes le plus bas depuis la guerre (3,99 millions) et d'une légère augmentation du nombre de décès.

En 2002 comme en 2001, l'accroissement naturel de la population était le principal facteur d'évolution démographique en Finlande, en France, en Irlande et aux Pays-Bas. Pour tous les autres États membres, le solde migratoire représentait de loin la part la plus importante de l'augmentation nette de la population. En Allemagne, en Grèce et en Italie, l'accroissement naturel négatif - le nombre des décès était supérieur à celui des naissances - a été plus que compensé par les hausses bien plus importantes des soldes migratoires qui ont abouti à des accroissements nets de la population. En termes de solde migratoire par milliers d'habitants, le taux était le plus élevé en Irlande, au Luxembourg, au Portugal et en Espagne; ces quatre États membres ont également affiché l'accroissement relatif global le plus élevé.

Dans les pays adhérents, la population totale a baissé au cours de l'année 2002 de quelque

Tableau 15: Évolution démographique en 2002 (premières estimations)

Pays	Population au 1.1.2002	Croissance naturelle	Migration nette	Croissance totale	Population au 1.1.2003	Natural increase	Net migration	Total increase
	(1000)					pour 1000 habitants		
EU15	377128	315	1028	1342	378471	0.8	2.7	3.5
Belgique	10310	6	30	36	10346	0.6	2.9	3.5
Danemark	5368	5	14	19	5388	1.0	2.6	3.6
Allemagne	82440	-115	230	115	82555	-1.4	2.8	1.4
Grèce	10988	-5	35	30	11018	-0.4	3.2	2.8
Espagne	40409	47	227	274	40683	1.2	5.6	6.7
France	59341	235	60	295	59637	3.9	1.0	5.0
Irlande	3883	28	20	48	3931	7.1	5.1	12.2
Italie	56332	-18	150	132	56464	-0.3	2.7	2.3
Luxembourg	444	2	3	5	449	3.6	6.7	10.3
Pays-Bas	16105	61	29	90	16195	3.7	1.8	5.5
Autriche	8139	3	17	20	8159	0.4	2.1	2.5
Portugal	10336	3	70	73	10409	0.3	6.7	7.0
Finlande	5195	7	6	12	5207	1.3	1.1	2.4
Suède	8909	0	33	33	8943	0.0	3.7	3.7
Royaume-Uni	58928	55	104	159	59088	0.9	1.8	2.7
Pays adhérents10	74670	-84	-52	-136	74534	-1.1	-0.7	-1.8
Chypre	706	3	4	7	712	4.4	4.9	9.3
République tchèque	10206	-15	-48	-62	10144	-1.5	-4.7	-6.2
Estonie	1361	-5	-1	-6	1355	-3.9	-0.7	-4.6
Hongrie	10175	-36	16	-20	10155	-3.6	1.6	-1.9
Lettonie	2346	-12	-5	-17	2329	-5.3	-2.0	-7.3
Lithuanie	3476	-11	-5	-16	3460	-3.1	-1.6	-4.6
Malte	395	1	1	2	396	1.8	2.3	4.0
Pologne	38633	-6	-17	-23	38609	-0.2	-0.5	-0.6
République slovaque	5379	-2	1	-1	5378	-0.3	0.1	-0.2
Slovénie	1994	-1	3	2	1996	-0.5	1.5	1.1
Bulgarie	7845	-44	:	-44	7801	-5.6	:	-5.6
Roumanie	22392	-62	:	-62	22330	-2.8	:	-2.8

Source: statistiques démographiques, Eurostat

0,14 million pour atteindre 74,5 millions. Cette baisse était essentiellement imputable à un accroissement naturel négatif, bien que le solde migratoire négatif ait également joué un rôle important. Toutefois, en République tchèque et en Pologne, le solde migratoire négatif était nettement plus élevé que la diminution naturelle de la population. En termes d'évolution pour 1000 habitants, les diminutions nettes les plus importantes se sont produites en République tchèque, en Estonie, en Lettonie et en Lituanie.

Chapitre 2 Spécialisation de l'emploi et croissance de la productivité

Introduction

Il y a trois ans, le Conseil européen de Lisbonne a élaboré un vaste cadre politique visant à renforcer la compétitivité et à atteindre le plein emploi. À la lumière des trois objectifs généraux, à savoir plein emploi, qualité et productivité, cohésion sociale et insertion, la nouvelle stratégie européenne pour l'emploi, totalement conforme aux Grandes orientations des politiques économiques et intégrée dans l'agenda de Lisbonne, a mis davantage l'accent sur les politiques d'emploi pouvant contribuer à inverser la baisse de la productivité du travail⁵.

Après des années de croissance sans création d'emplois, durant la deuxième moitié des années 1990 le marché du travail européen a été caractérisé par une augmentation rapide de l'emploi et des taux de participation ainsi que par une baisse du nombre de chômeurs dans la population active. Dans l'Union européenne, l'emploi a atteint les taux de croissance les plus élevés des trois dernières décennies, réduisant progressivement son écart avec les États-Unis (tableau 1). L'analyse menée dans l'emploi en Europe 2002 a démontré que ces améliorations sont, au moins en partie, structurelles comme en témoignent la baisse du taux structurel de chômage, les effets positifs de l'amélioration des compétences sur l'évolution du taux d'emploi et l'augmentation rapide de la participation des femmes au marché du travail.

Comme indiqué dans des rapports précédents, la dynamique européenne de l'emploi a adopté différents schémas de croissance en fonction des niveaux d'instruction atteints. La croissance de l'emploi s'est révélée particulièrement vive pour les diplômés de l'enseignement secondaire et supérieur (travailleurs moyennement et hautement qualifiés), tandis qu'elle a reculé pour les groupes moins instruits (travailleurs faiblement qualifiés). Au cours de la période 1995-2000, pour les travailleurs moyennement et hautement qualifiés la croissance de l'emploi a été positive, à environ 4 % et 5 % par an respectivement, tandis que pour les travailleurs faiblement qualifiés elle était de -2,6% par an. Ces chiffres contrastent avec la croissance positive des travailleurs faiblement qualifiés aux États-Unis

où le taux est similaire à celui des travailleurs moyennement qualifiés, mais inférieur à celui des travailleurs hautement qualifiés⁶.

Malgré le niveau d'instruction élevé de la population active, la croissance du PIB européen a moins augmenté que l'emploi total, ce qui impliquait une baisse du taux de croissance de la productivité de l'emploi (tableau 16). Aux États-Unis, il s'est produit l'inverse; ce phénomène s'explique en partie par la révolution des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui a entraîné un pic de croissance de la productivité du travail aux États-Unis durant la seconde moitié des années 1990⁷. La reprise de la croissance de la productivité ne s'est pas limitée au secteur des TIC, mais a également touché le secteur des services, habituellement caractérisé par des taux de croissance faibles et stables. Toutefois,

qualifiées. Le fait que le ralentissement de la croissance de la productivité européenne s'accompagne d'une hausse du niveau d'instruction de la main-d'œuvre est paradoxal dans la mesure où le travail de personnes avec un niveau d'instruction plus élevé devrait être plus productif. Ce chapitre tente d'établir le lien entre la concentration sectorielle de la main-d'œuvre, désignée désormais comme la spécialisation de l'emploi, et la croissance de la productivité. La section 1 examinera la contribution sectorielle par rapport à la croissance globale de la productivité, ainsi que la contribution aux changements structurels. La section 2 établira certains liens théoriques entre innovation, compétences, spécialisation de l'emploi et croissance. La section 3 décrira les caractéristiques de la structure de l'emploi en s'appuyant sur le schéma de spécialisation par niveaux d'emploi total et par niveau

Tableau 16: Emploi, PIB et croissance de la productivité

	Emploi		PIB		Productivité	
	EU	US	EU	US	EU	US
1970-1979	0.3	2.3	3.2	3.6	2.8	1.4
1980-1989	0.6	1.9	2.3	3.3	1.8	1.4
1991-1995	-0.5	1.6	1.5	3.1	2.0	1.5
1995-2000	1.4	2.0	2.7	4.1	1.3	2.1
2000-2002	0.9	-0.3	1.3	1.4	0.4	1.7

Source: Services de la Commission, base de données Ameco

Remarque: Afin d'éviter une hausse des séries de taux de croissance de l'Union européenne pour les années 1990 en raison de la réunification de l'Allemagne, le taux moyen est calculé sur la période 1991-1999.

comme le montre le chapitre 1, l'écart entre la croissance de la productivité de l'Union européenne et celle des États-Unis est bien plus faible lorsque la productivité est calculée à partir des heures travaillées plutôt que du nombre de travailleurs.

Une explication simple du faible développement économique associé à la forte hausse de l'emploi en Europe serait de faire la relation entre la croissance modeste du PIB et le type d'emplois créés, principalement des emplois à faible productivité dans le secteur des services. Certes, la plupart de ces emplois ont été effectivement créés dans le secteur des services, en revanche ces postes ont été attribués à des travailleurs hautement qualifiés, en particulier des femmes hautement

d'instruction. Elle présentera ensuite une analyse empirique des effets de la spécialisation de l'emploi sur la croissance de la productivité sectorielle.

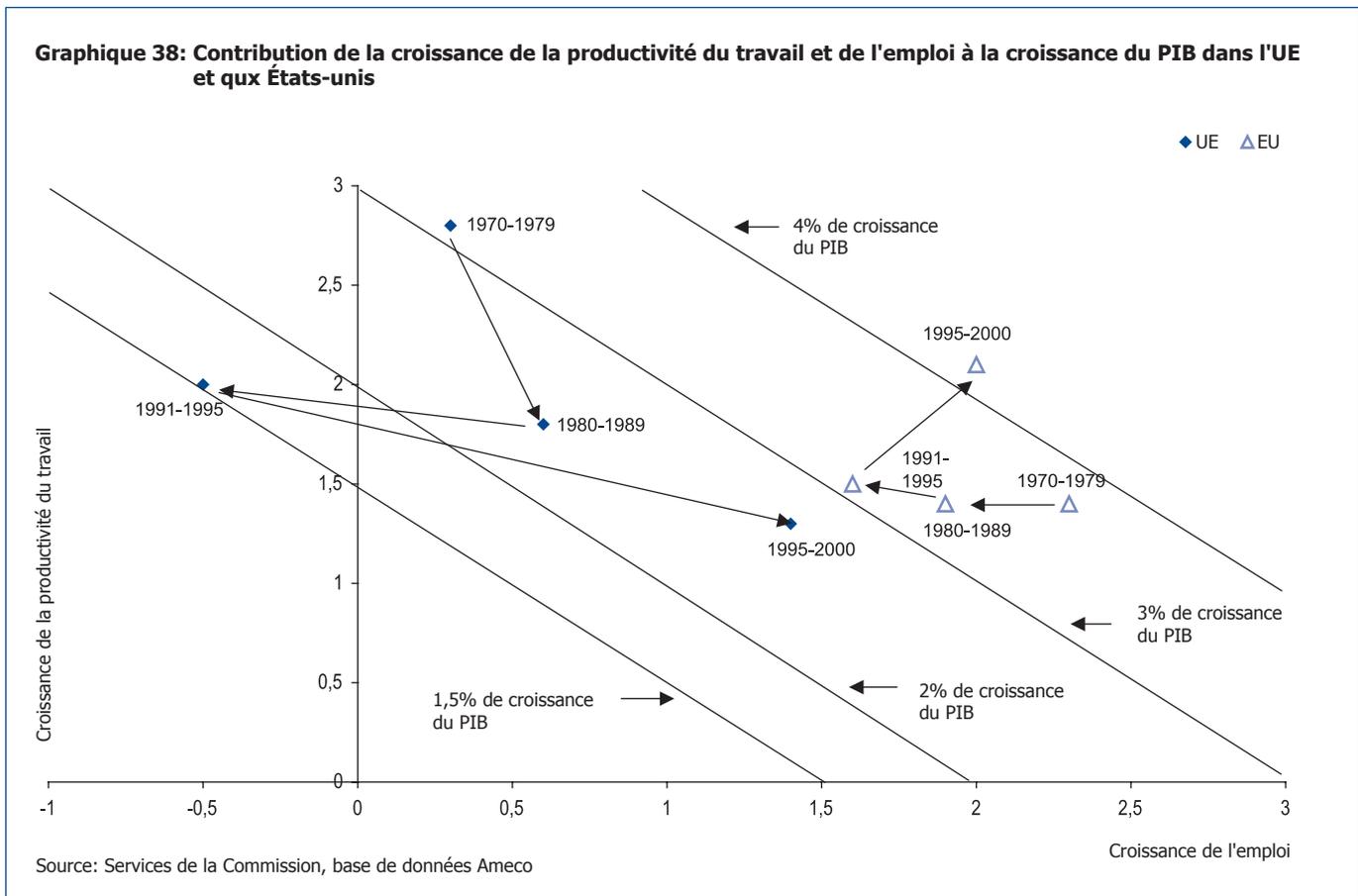
Changements structurels et croissance de la productivité

Il est possible de penser qu'une forte croissance de l'emploi entraînerait nécessairement une diminution de la croissance de la productivité. Cependant, la forte accélération de la productivité du travail aux États-Unis, qui s'est accompagnée d'une forte création d'emplois, remet cette hypothèse en question.

⁵ Décision du Conseil relative à des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

⁶ L'OCDE dispose de données pour les États-Unis uniquement depuis 1997. Entre 1997 et 2000, l'emploi des travailleurs faiblement, moyennement et hautement qualifiés a atteint respectivement 0,6%, 0,9% et 3,1% en moyenne. Dans l'Union européenne, pour ces mêmes groupes, le taux de croissance a été respectivement de -5,3%, 4,3% et 4,4%.

⁷ Voir par exemple Jorgenson D.W. (2001) Information Technology and the US Economy, American Economic Review, vol. 91, n°1, p. 1-32.



Le tableau 16 représente sur l'axe horizontal l'emploi et sur l'axe vertical la croissance de la productivité. Les lignes en pointillés illustrent la combinaison emploi et croissance de la productivité aux différents taux de croissance du PIB et représentent le point d'équilibre entre croissance de l'emploi et croissance de la productivité. Dans les années 1980, l'augmentation de la croissance moyenne de l'emploi n'était pas suffisante pour compenser la baisse de la croissance moyenne de la productivité en Europe. Par conséquent, le taux de croissance du PIB qu'impliquent les différents taux d'emploi et la croissance de la productivité est passé d'environ 3 % dans les années 1970 à 2,5 % dans les années 1980. Durant la première moitié des années 1990, la restructuration des économies européennes a permis de dégager des gains de productivité, mais aux dépens de la croissance de l'emploi, et en cohérence avec un taux de croissance de 1,5 %. La croissance de la productivité a diminué après 1995, cependant l'augmentation de la croissance de l'emploi a permis de retrouver le taux moyen de croissance du PIB

atteint dans les années 1970. Aux États-Unis, le ralentissement de la croissance de l'emploi, qui s'est accompagné de gains de productivité nuls ou faibles jusqu'en 1995, a entraîné une baisse de la croissance du PIB induite par la dynamique de l'emploi et de la productivité. Toutefois, au cours de la seconde moitié des années 1990, la reprise de la croissance de la productivité américaine est allée de pair avec une forte croissance de l'emploi et la croissance moyenne du PIB induite a dépassé 4 %.

Le tableau 17 présente la croissance de la productivité de l'Union européenne et des États-Unis pour différents secteurs et périodes. Dans les années 1980, la productivité a augmenté plus vite en Europe qu'aux États-Unis; et dans tous les secteurs, excepté l'« Agriculture » et l'« Industrie manufacturière », les taux de croissance européens ont dépassé ceux des États-Unis. En matière de « Services aux entreprises », l'Europe a obtenu de meilleurs résultats que les États-Unis dans les secteurs « Transport et communication » et « Services financiers, assurances et immobilier », qui ont

absorbé respectivement 6 % et 8 % environ de l'emploi européen total (tableau 18). Durant la première moitié des années 1990, l'Europe a maintenu la croissance moyenne de la productivité des années 1980 en procédant à des licenciements dans tous les secteurs, excepté les « Services aux entreprises » et les services sociaux qui ont toutefois absorbé moins d'emploi que dans les années 1980 et que les États-Unis à la même période. En revanche, aux États-Unis la croissance totale de la productivité du travail est restée stable, excepté dans l'« Agriculture », les « Services financiers, assurances et immobilier » et les services sociaux où elle a été négative. La croissance de l'emploi s'est poursuivie, avec des taux positifs dans tous les secteurs, excepté l'« Industrie manufacturière » et la « Production et distribution d'électricité, gaz et eau ». Durant la deuxième moitié des années 1990, la croissance de la productivité s'est accélérée aux États-Unis alors qu'elle ralentissait en Europe. La vaste reprise de la croissance de la productivité aux États-Unis a été particulièrement forte dans le secteur des « Services aux entreprises », dont le taux d'emploi a atteint 2,8% par an. Dans le

8 Il est important de souligner que la définition des changements structurels utilisée dans ce texte est purement quantitative. En réalité, les changements structurels ne se résument pas à un simple changement des parts sectorielles de l'emploi dans l'économie, puisqu'ils sont liés à la variété croissante des biens et à leurs améliorations qualitatives.

Tableau 17: Croissance de la productivité et de l'emploi sectoriels

	Croissance de la productivité sectorielle 1 (taux de croissance annuels composés)						Taux d'emploi sectoriel (taux de croissance annuels composés)					
	Union européenne ²			États-Unis			Union européenne			États-Unis		
	1980-1989	1991-1995	1995-1999	1980-1989	1991-1995	1995-1999	1980-1989	1991-1995	1995-1999	1980-1989	1991-1995	1995-1999
Agriculture	3.5	4.8	4.4	5.8	-1.5	5.9	-2.3	-4.1	-1.8	-0.8	1.9	-0.1
Industrie manufacturière, exploitation minière	3.0	3.5	1.7	3.9	4.7	4.1	-1.3	-2.8	-0.1	-0.6	-0.1	0.0
Production et distribution d'électricité, gaz et eau	3.0	4.2	5.1	1.2	2.6	1.5	0.2	-2.8	-2.5	1.4	-1.2	-1.3
Construction	2.6	1.3	-1.5	0.0	0.7	0.5	-1.0	-1.4	1.5	2.0	2.0	4.8
Services aux entreprises	1.9	1.4	0.8	0.8	1.1	3.3	1.5	0.5	2.7	3.1	2.3	2.8
- Commerce de gros et de détail	1.6	1.0	0.4	2.0	1.7	5.9	0.9	0.1	1.8	2.6	1.9	1.7
- Transport et communication	3.3	4.1	4.4	1.6	2.8	1.9	0.3	-1.2	1.3	1.1	2.0	2.9
- Services financiers, assurances et immobilier	0.4	0.2	-1.0	-1.3	-0.1	0.9	3.5	2.0	4.7	4.9	3.0	4.6
Services sociaux et personnels	0.2	1.2	-0.2	0.1	-0.8	-0.3	1.7	0.4	1.6	2.1	1.6	1.6
Total	2.1	2.1	1.0	1.4	1.4	2.0	0.4	-0.6	1.5	1.9	1.6	2.0

Source: OCDE, base de données STAN

Remarque: 1La croissance de la productivité est calculée sur la base de la valeur ajoutée brute à prix constants. Il est donc possible que les chiffres de la croissance de la productivité ne coïncident pas avec les chiffres basés sur le PIB à prix constants.

² En raison d'un manque de données pour le Luxembourg et l'Irlande, ces pays ne sont pas inclus dans les chiffres de la croissance de la productivité de l'emploi et de la part d'emploi de l'UE. En raison d'erreurs d'arrondis, il est possible que le total des lignes et colonnes ne soit pas égal à 100.

Afin d'éviter une hausse des séries de taux de croissance de l'Union européenne pour les années 1990 en raison de la réunification de l'Allemagne, le taux moyen est calculé sur la période 1991-1999.

Tableau 18: Part de l'emploi (en pourcentage de l'emploi total)

	Union européenne			États-Unis		
	1980	1991	1999	1980	1991	1999
Agriculture	9.9	7.1	5.4	3.3	2.6	2.5
Industrie manufacturière, exploitation minière	24.4	20.5	17.7	20.4	15.5	13.3
Production et distribution d'électricité, gaz et eau	0.9	0.8	0.7	0.8	0.8	0.6
Construction	7.9	7.0	6.8	5.3	5.0	5.6
Services aux entreprises	31.0	35.1	38.6	39.7	43.8	46.3
- Commerce de gros et de détail	17.2	18.3	19.1	23.9	24.8	24.7
- Transport et communication	6.0	5.9	5.8	5.1	4.8	5.1
- Finance, assurances et immobilier	7.8	10.9	13.7	10.7	14.1	16.5
Services sociaux et personnels	26.0	29.5	30.9	30.5	32.4	31.7

Source: OCDE, base de données STAN

cas de l'Europe, durant la deuxième moitié des années 1990, la croissance de la productivité a chuté dans tous les secteurs, excepté la « Production et distribution d'électricité, gaz et eau », tandis que l'emploi a moins progressé qu'aux États-Unis.

À première vue, on pourrait être tenté de ne pas prêter attention à l'effet des changements structurels⁸ sur la productivité du travail, en se concentrant uniquement sur les résultats macroéconomiques généraux et en supposant que les structures économiques sont homogènes.

Toutefois, la reconnaissance de la variété des structures économiques met en valeur le rôle des changements dynamiques dus, par exemple, au transfert de l'emploi à partir de secteurs à faible taux de productivité vers des secteurs à taux élevé de productivité. Par ailleurs, les changements structurels exercent une influence sur la croissance de la productivité lorsqu'ils renforcent l'aspect cumulatif des connaissances. Enfin, la spécialisation et les changements structurels peuvent avoir des effets sur la croissance de la productivité lorsqu'ils impliquent une large évolution de la demande

vers des biens plus élaborés pouvant entraîner un meilleur rendement durant le processus de production, à condition que la taille du marché pour ces biens augmente⁹.

Malgré la diversité des points de vue sur les mécanismes de la croissance économique, le rôle potentiel des effets de la composition sur les performances générales est indéniable¹⁰. Les évolutions divergentes entre les États-Unis et l'Europe peuvent s'expliquer par un transfert des ressources à partir de secteurs à faible productivité vers des secteurs à forte productivité et vice-versa. Étant donné que les secteurs diffèrent en termes de croissance de la productivité, un transfert de facteurs entre des secteurs présentant des caractéristiques différentes pourrait expliquer la croissance générale et la dynamique de la productivité du travail. Par ailleurs, les transferts de l'emploi vers des secteurs à croissance faible ou élevée de la productivité peuvent influencer sur l'évolution de la productivité générale, même lorsque la croissance de la productivité ne varie pas au niveau sectoriel. Les modifications de la composition de l'emploi, qui passe d'activités à faible productivité à des activités à forte productivité, peuvent avoir un effet plus important sur la croissance globale de la productivité lorsque la part de l'emploi dans les

⁹ L'inverse, la relation entre croissance de la productivité et changement de la composition sectorielle de l'emploi peut provoquer un ralentissement du taux de croissance de la productivité globale si le schéma de la demande est infléchi vers les secteurs ou industries ayant une faible croissance de la productivité.

¹⁰ Dans une économie en pleine croissance, les changements de la composition sectorielle de l'emploi n'impliquent pas nécessairement une baisse de l'emploi dans certains secteurs; ces changements dépendent uniquement des variations des taux sectoriels de croissance de l'emploi.

¹¹ L'annexe 2.1 décrit la méthodologie et détermine la contribution de chaque effet, répartie par différents secteurs. L'annexe 2.2 examine l'importance de la structure de l'emploi et de la croissance de la productivité sectorielle dans l'écart de croissance totale de la productivité du travail.

activités à forte productivité augmente. Enfin, la croissance globale de la productivité diminue lorsque la part d'emploi relative augmente dans les secteurs à taux de productivité faibles ou en baisse.

La croissance de la productivité peut être décomposée de manière à isoler les changements structurels. Il est alors possible de déterminer si la croissance de la productivité

la productivité (croissance de la productivité positive dans les secteurs en expansion et/ou croissance de la productivité négative dans les secteurs en recul).

Le tableau 19 et le graphique 39 illustrent les résultats de la décomposition de la croissance de la productivité en groupes. Pendant chaque période, la croissance de la productivité sectorielle du travail représente la plus grande

restructuration de l'économie a limité la croissance de la productivité européenne, alors que le taux de croissance de la productivité de certains secteurs s'est accéléré par rapport à la moyenne des années 1980¹². En revanche, après 1995, la chute de la croissance de la productivité sectorielle a restreint la dynamique totale de la productivité du travail, tandis que l'effet de changement structurel a permis d'éviter une baisse beaucoup plus forte. En l'absence de changement de la structure de l'emploi, la croissance de la productivité européenne serait passée d'environ 2% durant la période 1991-1995 à environ 0,6% pour la période 1995-1999.

Par conséquent, entre les années 1980 et la première moitié des années 1990, le transfert de l'emploi de l'industrie manufacturière vers les services et les hausses et baisses respectives de la croissance de la productivité de ces deux secteurs ont permis une reprise de la croissance totale de la productivité du travail. À l'inverse, durant la deuxième moitié des années 1990, un changement de la structure de l'emploi n'a pas suffi à compenser le ralentissement de la croissance de la productivité sectorielle. La contribution à la croissance totale de la productivité des secteurs de l'« Industrie manufacturière » et des « Services aux entreprises » a fortement régressé et dans ce dernier, elle a même été négative pour les « Services financiers, assurances et immobilier » (graphique 45 de l'annexe 2.1).

Aux États-Unis, la croissance de la productivité due aux changements structurels, qui était d'environ 0,5 % par an dans les années 1980, a considérablement reculé durant la première moitié des années 1990, avant de connaître une légère hausse après 1995 (graphique 39). Comme dans l'Union européenne, aux États-Unis la contribution sectorielle par rapport à la croissance totale de la productivité a repris entre 1991 et 1995. Ainsi, l'écart entre la croissance de la productivité de l'Union européenne et celle des États-Unis est passé d'environ 0,6 points de pourcentage à environ 1 point de pourcentage au cours de la première moitié des années 1990. Après 1995, l'augmentation rapide de la croissance de la productivité des industries américaines a inversé la situation. Pour la première fois depuis les années 1970, la dynamique de la productivité était plus active de l'autre côté de l'Atlantique qu'en Europe. La hausse rapide de la croissance de la productivité dans les « Services aux entreprises » et en particulier dans le « Commerce de gros et de détail » (graphique 46 de l'annexe 2.1) a contribué dans une large mesure à l'évolution vers un nouveau schéma de croissance de la productivité.

Tableau 19: Productivité du travail: structure et croissance

Contribution de à la croissance totale à:	Union européenne			États-Unis		
	1980-1989	1991-1995	1995-1999	1980-1989	1991-1995	1995-1999
Effet de croissance de la productivité	1.6 (79.5%)	1.94 (90.5)	0.64 (67%)	1.19 (87%)	1.25 (103%)	2.40 (93.7%)
Effet de changement structurel	0.5 (26.2%)	0.31 (14.3%)	0.41 (42.8%)	0.48 (35.1%)	0.04 (3.3%)	0.22 (8.6%)
Effet d'interaction	-0.12 (-5.7%)	-0.10 (-4.9%)	-0.09 (-9.8%)	-0.30 (-22.2%)	-0.08 (-6.3%)	-0.06 (-2.26%)
Croissance totale de la productivité de l'emploi/travail ¹	2.1 (100%)	2.1 (100%)	1.00 (100%)	1.4 (100%)	1.2 (100%)	2.5 (100%)

Source: Calculs effectués à partir de la base de données Stan de l'OCDE

Remarque: ¹ La croissance de la productivité est calculée sur la base de la valeur ajoutée brute à prix constants. Il est donc possible que les chiffres de la croissance de la productivité ne coïncident pas avec les chiffres basés sur le PIB à prix constants. Les chiffres de la croissance de la productivité de l'UE n'incluent pas le Luxembourg et l'Irlande. En raison d'erreurs d'arrondis, il est possible que le total des lignes et colonnes ne soit pas égal à 100.

Entre parenthèses, part en % dans la croissance totale de la productivité. Afin d'éviter une hausse des séries de taux de croissance de l'Union européenne pour les années 1990 en raison de la réunification de l'Allemagne, le taux moyen est calculé sur la période 1991-1999.

Tableau 20: Effets de la structure sur la croissance de la productivité

	Union européenne				États-Unis			
	1980-1989	1990-1999	1991-1995	1995-1999	1980-1989	1990-1999	1991-1995	1995-1999
Avec la structure de l'Union européenne	:	:	:	:	1.8	1.1	1.2	0.6
États-Unis	-1.3	-1.5	-2.4	-0.6	:	:	:	:

Source: OCDE, base de données STAN

Remarque: Ces chiffres représentent les gains de productivité (si positifs) ou les pertes de productivité (si négatifs) résultant de l'adoption de la structure du pays inscrit sur la ligne concernée.

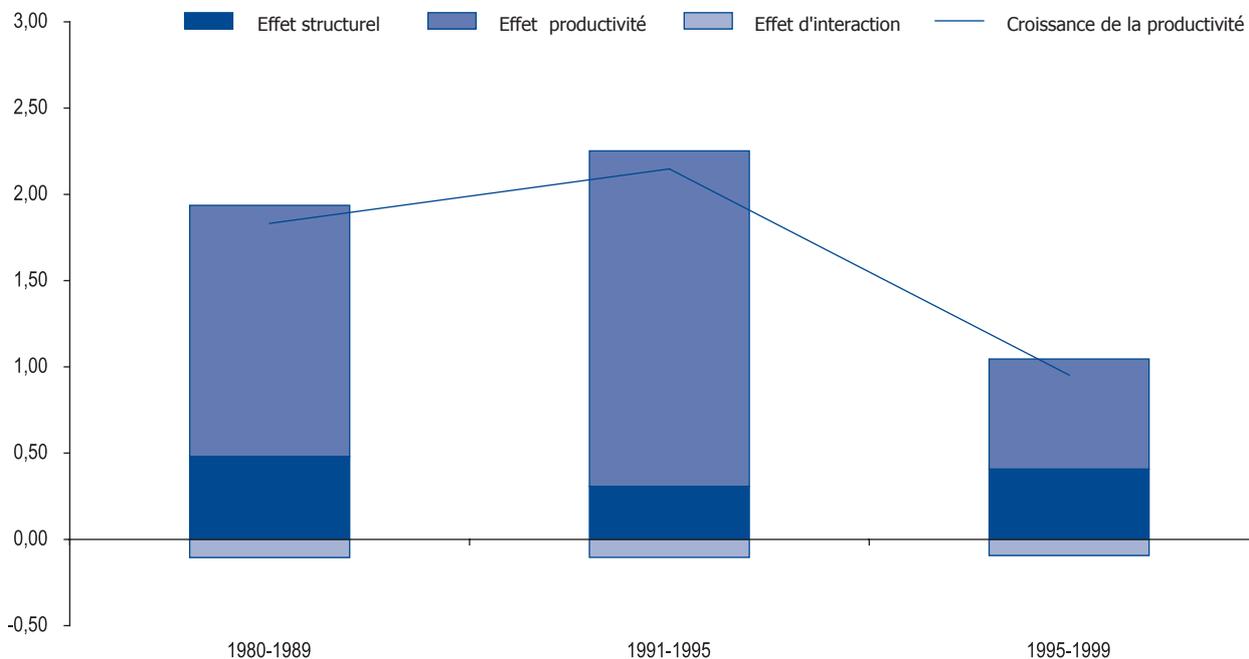
du travail a été provoquée par un effet de changement structurel, un effet de croissance de la productivité, ou en effet d'interaction¹¹. Lorsque l'effet de changement structurel est positif et croissant, il reflète la capacité d'un pays à croître au fur et à mesure que les ressources sont transférées des secteurs à faible productivité vers des secteurs à forte productivité. Il suggère également que les changements qui s'opèrent dans la spécialisation de l'emploi vont dans la « bonne » direction. Le deuxième effet représente le taux de croissance de la productivité en l'absence de changements structurels (c'est-à-dire au sein de la croissance de la productivité sectorielle). Enfin, l'effet d'interaction représente la partie dynamique des changements structurels et en cas de signaux positifs les complémentarités entre changements structurels et croissance de

partie de la dynamique totale de la productivité de l'UE (quelque 80% et 90% de la croissance globale, respectivement dans les années 1980 et durant la première moitié des années 1990). Par conséquent, la croissance totale de la productivité a été principalement engendrée par la dynamique de la productivité sectorielle plutôt que par des changements structurels, en s'accompagnant d'une baisse de la contribution durant la période 1995-1999.

Toutefois, si l'on compare les évolutions de la croissance moyenne de la productivité entre les années 1980 et le début des années 1990 (deux premières colonnes du tableau 3) avec le ralentissement de la deuxième moitié des années 1990 (colonnes 2 et 4), il apparaît clairement que différents effets y ont contribué. En effet, durant la période 1991-1995 la

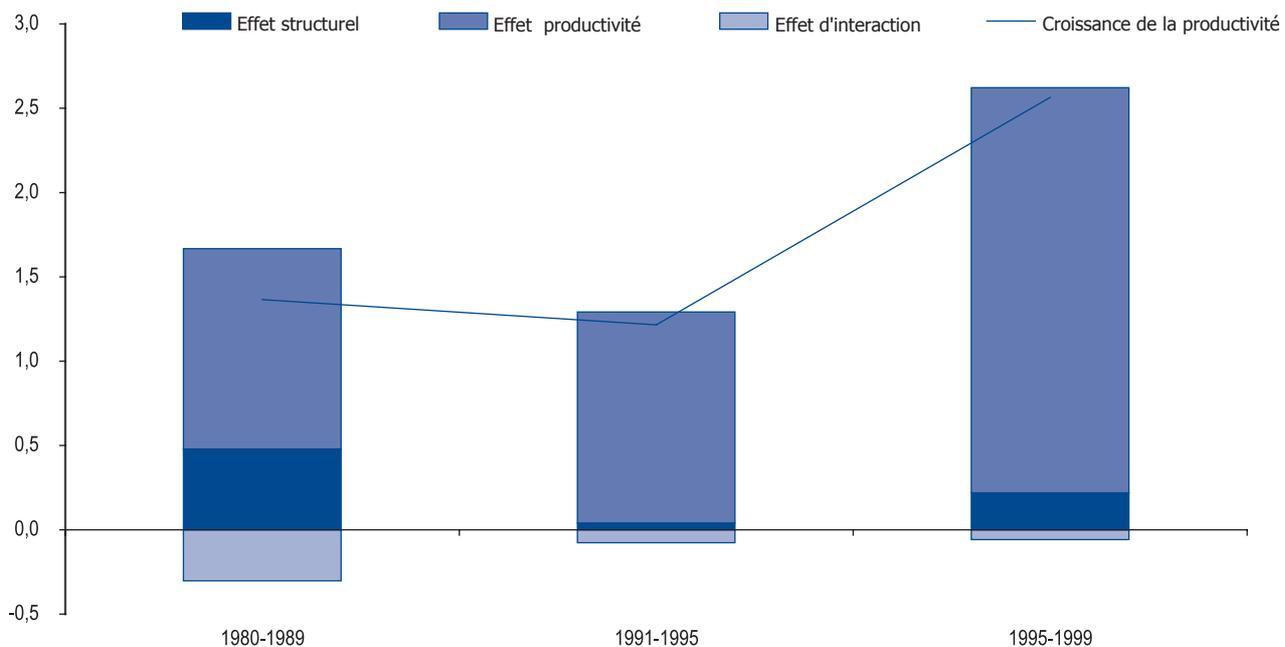
¹² The contribution of structural change to productivity growth was relatively small because the increase in productivity growth occurred in sectors with a declining employment share. This implied that, broadly speaking, the productivity gains in specific sectors operated on a declining share of workers in these sectors.

Graphique 39: Changements structurels et croissance de la productivité: Union européenne

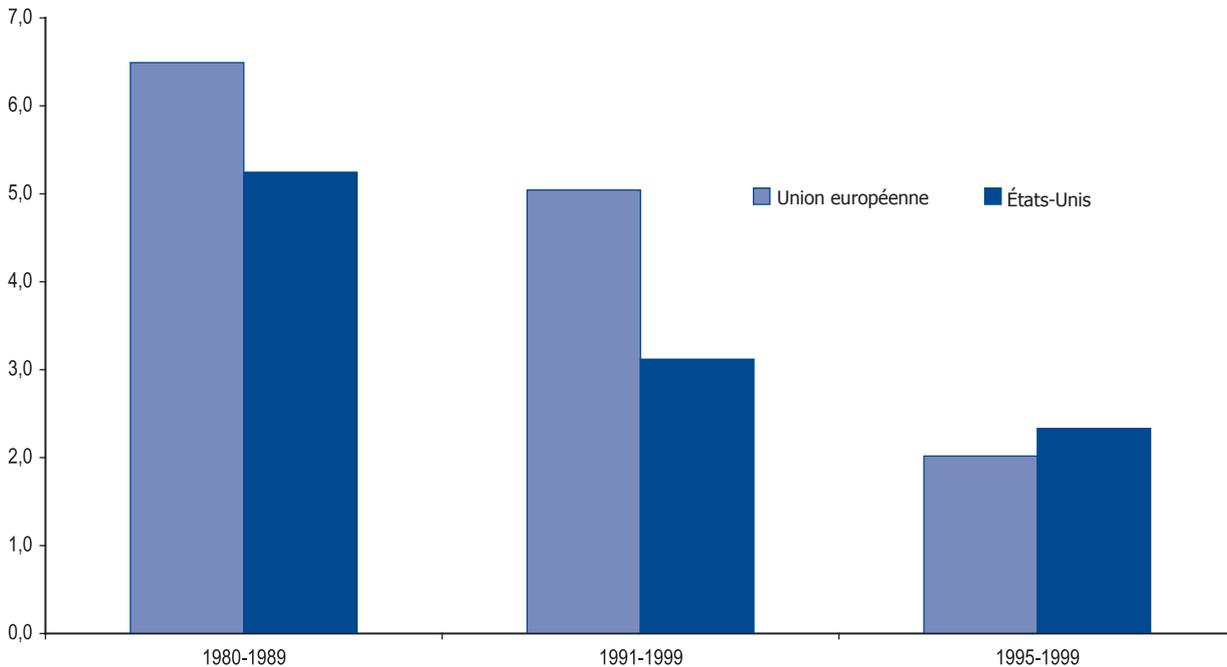


Source: OCDE , base de données STAN

Graphique 40: Changements structurels et croissance de la productivité: États Unis



Source: OCDE , base de données STAN

Graphique 41: Intensité des changements structurels de l'emploi

Source: OCDE, base de données STAN

La faible contribution des changements structurels à la croissance totale de la productivité du travail ne veut pas dire que les changements de la structure de l'emploi sont sans effet. Les résultats précédents prouvent uniquement qu'en général la croissance de la productivité n'est pas engendrée à une grande échelle par des changements structurels de l'économie, et que des contributions sectorielles sous-jacentes de signe opposé réduisent mutuellement la contribution de chacun (voir graphiques A-A2 de l'annexe 1). L'importance de la structure est illustrée par le tableau 5 qui compare le taux de croissance effectif de l'Union européenne et des États-Unis aux taux hypothétiques obtenus en supposant que la même structure de l'emploi dans chaque pays. Il apparaît clairement que la croissance de la productivité des États-Unis à structure semblable à l'Union européenne serait plus élevée si elle avait eu la structure de l'Union européenne, alors que ce serait l'inverse pour l'Europe si elle adoptait la structure américaine. Par ailleurs, les gains américains en termes de croissance de la productivité effective diminueraient au

fil du temps. À l'inverse, le déficit de l'Union européenne aurait atteint son plus haut dans les années 1990, mais aurait diminué après 1995.

Les changements structurels peuvent donc jouer un rôle dans les différences constatées sur le plan international entre les résultats de productivité. Lorsque la croissance totale de la productivité de l'Union européenne et des États-Unis est décomposée en fonction de la composition sectorielle de l'emploi et de la productivité des deux domaines (annexe 2), on constate que les différences de productivité intra-sectorielles sont en faveur des États-Unis pour toutes les périodes. À l'inverse, l'évolution sectorielle de l'emploi en Europe a contribué à réduire l'écart de productivité avec les États-Unis. Ces observations laissent penser qu'au cours des dernières décennies les changements structurels survenus en Europe (dans la composition sectorielle de l'emploi) ont contribué à rattraper les niveaux de productivité américains. Cet effet a été plus fort dans les années 1980 que dans les années 1990, période caractérisée par des modifications

de la composition sectorielle de l'emploi plus intenses qu'aux États-Unis (graphique 41)¹³. À la fin des années 1990, la part de la croissance de la productivité de l'Union européenne due à des changements structurels était plus élevée que durant la première moitié des années 1990. Durant ces mêmes années, le degré de changement de la structure économique était aussi important qu'aux États-Unis. Toutefois, après 1995, les changements de la croissance de la productivité sectorielle de l'Europe n'ont pas été suffisants pour lui permettre de combler son écart avec les États-Unis.

La faible contribution due aux changements structurels associée à une baisse de la croissance de la productivité par secteur a eu deux conséquences majeures. Premièrement, elle pose une limite aux possibilités de croissance européennes, au moins sans gains supplémentaires de productivité « purs » (par exemple, des gains provenant d'une hausse du taux sectoriel de croissance de la productivité), ce qui implique que l'économie européenne entre dans un nouveau régime technologique

¹³ Le graphique montre la dynamique de la structure calculée à l'aide d'un indice de dissemblance, résumant pour tous les secteurs les valeurs absolues des changements de part entre les années initiale et finale de chaque période apparaissant sur l'axe horizontal. Il est compris entre 0 (stabilité parfaite de la structure) et 100 (mobilité parfaite de la structure).

¹⁴ Par exemple Commission européenne (2000) EU Economy Review 2000; F. Daveri (2002) The New Economy in Europe in Oxford Review of Economic Policy vol. 18 no. 3; Bart van Ark, Robert Inklaar, Robert McGuckin and Marcel Trimmer (2002). La sous-partie prochaine présentera des preuves des résultats de productivité dans les industries TIC pour l'Union européenne et les États-Unis.

qui a émergé aux États-Unis grâce à la diffusion des TIC dans l'ensemble de l'économie. D'après plusieurs auteurs, malgré la diffusion évidente des TIC en Europe, ses effets sur la productivité ont été décevants¹⁴. La contribution négative de la croissance de la productivité au secteur « Finance, assurance et immobilier » et l'effet de baisse provenant du secteur de l'« Industrie manufacturière » soulignent également l'importance de la diffusion et de la création des connaissances.

Deuxièmement, elle ne fait plus porter l'attention sur les aspects quantitatifs des changements structurels, mais sur les aspects qualitatifs. Si la croissance économique est un processus de transformation continue, des changements de la structure de l'emploi peuvent également participer à la croissance. Toutefois, tous les types de transfert d'emplois entre les secteurs ne sont pas nécessairement bénéfiques à la croissance. Avec l'émergence d'un nouveau paradigme technologique, plus le processus d'innovation inséré dans un nouveau système de production est cumulatif, moins un schéma de spécialisation immuable ou « ancien » sera en mesure de capter l'intégralité du potentiel libéré par ces systèmes de production. Par ailleurs, il est indéniable que l'approfondissement de l'intégration européenne et de l'Union économique et monétaire ajoute une dimension supplémentaire à la compétitivité. Des facteurs non marchands tels que les connaissances et l'innovation jouent également un rôle sur la qualité des biens et services produits et, par conséquent, étendent les possibilités de croissance d'un pays.

Dans des économies ouvertes et bien intégrées, la structure de l'avantage comparatif, rendue possible par des dotations relatives particulières en ressources ou en connaissances pourrait encourager la croissance si elle confère une nature cumulative au processus de production. Ainsi, la structure de l'emploi dans l'économie, par exemple le nombre de personnes d'un pays employées dans des secteurs à forte intensité cognitive, n'est pas le seul élément à freiner ou à favoriser la croissance. C'est plutôt la représentation relative du travail d'un pays dans un secteur donné comparée à la représentation moyenne de ce secteur dans l'emploi total de l'Union européenne (par exemple, la part d'emploi d'un pays dans les secteurs à forte intensité cognitive par rapport à la part moyenne) qui devrait donner au pays un avantage comparatif. Dans ce cas, la spécialisation de l'emploi serait importante

pour la croissance. L'importance de la spécialisation de l'emploi dans la croissance de la productivité au niveau sectoriel sera examinée dans la section suivante, après la description de la contribution des secteurs TIC à la croissance de la productivité.

L'émergence de nouvelles technologies a ouvert de nouvelles perspectives qui ne dureront pas éternellement et doivent donc être exploitées tant qu'elles durent¹⁵. Les Conseils européens de Lisbonne et de Barcelone ont clairement fixé des priorités en faveur de l'innovation et de la diffusion de l'innovation. L'accent a été mis sur des mesures destinées à garantir la mobilité des personnes actives dans l'éducation, la recherche et l'innovation. L'objectif est d'une part de supprimer les barrières réglementaires à la reconnaissance professionnelle et les barrières dues à une incapacité à reconnaître les qualifications formelles et l'apprentissage informel et d'autre part de garantir l'accès de tous les citoyens aux nouvelles technologies. Le Conseil européen de Barcelone a également demandé un renforcement des efforts généraux de recherche et développement et d'innovation dans l'Union, en particulier pour les technologies de pointe, par une augmentation des dépenses générales de recherche et développement et d'innovation afin qu'elles approchent environ 3% du PIB d'ici 2010.

Le rôle des TIC

En utilisant un système différent d'agrégation des données, il est possible d'analyser la contribution des technologies TIC à la croissance totale de la productivité du travail. Van Ark et al. (2003)¹⁶ D'après Van Ark et al. (2003), au cours de la période 1995-2000, la croissance de la productivité dans les industries productrices de TIC s'est autant accélérée dans l'Union européenne qu'aux États-Unis (tableau 6, colonnes 1 à 4). La similarité entre les résultats de l'Union européenne et des États-Unis reflète des tendances différentes de l'industrie manufacturière et des services. L'essor rapide de la productivité des industries manufacturières productrices de TIC a été plus forte aux États-Unis qu'en Europe et a été réduite en partie par une croissance plus lente de la productivité dans les services producteurs de TIC après 1995. Dans ce dernier secteur, la croissance de la productivité s'est accélérée en Europe, passant de 4,4 % à 6,5 %. Dans les secteurs utilisant les TIC, le taux de croissance de la productivité est resté relativement stable dans l'Union européenne alors qu'il a connu

une forte reprise aux États-Unis en raison du taux de production plus rapide par travailleur salarié dans les services utilisant les TIC. En revanche, les industries manufacturières utilisant les TIC ont obtenu de meilleurs résultats en Europe qu'aux États-Unis, bien qu'ils aient diminué après 1995. Enfin, dans les industries non-TIC, la croissance de la productivité a ralenti en Europe, en particulier dans le secteur de l'industrie manufacturière non-TIC alors qu'elle augmentait aux États-Unis, au fur et à mesure que la croissance de la productivité devenait positive dans les services non-TIC. Ainsi, l'avantage européen de la première moitié des années 1990 a disparu durant la deuxième moitié de la décennie (voir tableau 21).

L'augmentation de la croissance de la productivité américaine s'est produite sur une tendance à long-terme de croissance de l'emploi élevée, alors qu'en Europe la forte création d'emplois s'est accompagnée d'une baisse de la croissance de la productivité du travail. Malgré les relations négatives entre la productivité européenne et la croissance de l'emploi, les données de l'industrie montrent dans certains secteurs en expansion que l'emploi et la productivité ont augmenté de concert. Par ailleurs, dans certains secteurs des États-Unis est apparue une relation positive entre la croissance de l'emploi et la croissance de la productivité. Par exemple, entre la première et la deuxième moitié des années 1990s, la croissance de la productivité des services utilisant les TIC s'est envolée aux États-Unis, passant ainsi de 1,9 % à 5,4 % tandis que l'emploi est passé de 0,7 % à 2,0 %. Pour l'Union européenne, la baisse plus faible de la croissance de la productivité a correspondu à une plus forte reprise de la croissance de l'emploi (voir tableau). En revanche, la croissance de la productivité des services produisant des TIC a chuté de 3,1 % à 1,8 %, alors que la croissance de l'emploi est passée de 2,2 % à 6,9 %. Dans les mêmes secteurs, la croissance de la productivité européenne s'est accélérée pour passer de 4,4 % à 6,5%, tandis que l'emploi, stable au début des années 1990, a augmenté entre 1995 et 1999 à un taux annuel de 3,9%.

La structure sectorielle initiale de l'emploi des États-Unis leur a permis de tirer profit de la hausse de la productivité dans tous les secteurs, notamment dans les secteurs bénéficiant largement des nouvelles technologies. En Europe, la part croissante de l'emploi dans les « Services aux entreprises » et le ralentissement

¹⁵ Par exemple Commission européenne (2000) EU Economy Review 2000; F Daveri (2002) The New Economy in Europe in Oxford Review of Economic Policy vol. 18 no. 3; Verspagen B. (2000) Growth and Structural change: Trends, patterns and policy options, Research Memoranda no 15, Maastricht Economic Research Institute on Innovation and Technology (MERIT). La sous-partie prochaine présentera des preuves des résultats de productivité dans les industries TIC pour l'Union européenne et les États-Unis.

¹⁶ Bart van Ark, Robert Inklaar, Robert McGuckin and Marcel Trimmer (2003) The employment Effects of the "New Economy". A comparison of the European Union and the United States, National Institute Economic Review No. 184 April 2003, NIESR.

de la croissance de la productivité dans ce même secteur ont exacerbé le ralentissement de la croissance générale de la productivité. Par ailleurs, dans ce secteur les résultats de productivité des industries utilisant les TIC ont été particulièrement décevants, alors que ceux des industries productrices de TIC (Télécommunications et services informatiques) ont été meilleurs dans l'Union européenne qu'aux États-Unis. D'après Van Ark et al. (2003), il existe une différence majeure entre l'Europe et les États-Unis qui réside dans la manière dont les deux économies, notamment les industries productrices de TIC, ont absorbé les nouvelles technologies. En effet, entre la première et la deuxième moitié des années 1990, les proportions de secteurs présentant une relation positive entre croissance de la productivité et croissance de l'emploi ont diminué aux États-Unis et augmenté en Europe. Cette différence pourrait partiellement le fait que par nature les nouvelles technologies adoptées ont économisé des travailleurs, ce qui, comme le montrent d'autres études, a largement contribué à dynamiser la productivité. Elle reflète également la diffusion limitée en Europe des nouvelles technologies dans les services utilisant ou non les TIC¹⁸.

Innovation, compétences, spécialisation de l'emploi et croissance

Les perspectives de croissance sont liées à l'existence de plusieurs contraintes à la disponibilité des ressources et leur utilisation efficace. Il existe un vaste consensus sur le fait que l'innovation et le progrès technologique sont les moteurs de la croissance. Avec une politique monétaire commune, la capacité d'innovation d'un pays, sa compétitivité et sa croissance potentielle dépendent davantage que dans le passé de la production et la diffusion des connaissances. L'apprentissage et la diffusion de l'apprentissage, les innovations et les compétences constituent les principaux facteurs du progrès technologique et de la croissance. Ces facteurs sont tous essentiels pour la production et la diffusion des connaissances et dépendent du niveau d'instruction, de formation, d'apprentissage sur le lieu de travail et des activités de recherche et développement ainsi que de leur taux de pénétration dans la population. Le stock d'accumulation de ressources humaines participe à la croissance générale¹⁹.

Il existe des interactions importantes entre les différents processus d'apprentissage et d'innovation. Les innovations sont le résultat d'investissements coûteux nécessitant des connaissances spécialisées, l'acquisition de compétences et d'expérience, ainsi que des infrastructures matérielles appropriées. Les innovations technologiques étendent l'ensemble des possibilités de production et fournissent des incitations à acquérir les nouvelles compétences nécessaires à la mise en œuvre de ces technologies. Par ailleurs, l'acquisition de compétences réduit le coût de mise en œuvre des technologies existantes et crée les incitations à élaborer de nouvelles technologies. Par l'intermédiaire des Fonds structurels, la Commission encourage l'investissement dans l'innovation et le développement des compétences dans des régions en retard de développement et dans celles qui subissent des ajustements structurels. Cette action a été renforcée pour la période de financement en cours 2000-2006 et reconnaît le rôle important de l'innovation et des compétences dans l'encouragement de la croissance économique.

Lorsque les innovations sont des technologies génériques (GPT), dans le sens où elles ont des applications universelles et à longue portée, l'écart entre leur invention et leur utilisation peut provoquer un ralentissement de la croissance de la productivité du travail car les ressources consacrées à leur découverte ne sont pas immédiatement exploitables. Néanmoins, les innovateurs s'engagent dans la production dans l'espoir d'accumuler des gains à l'avenir. Les avantages des technologies génériques les plus avancées sont sensibles lorsque des facteurs de production complémentaires suffisants ont été mis au point, favorisant ainsi l'adoption de ces nouvelles technologies génériques dans la production de produits finals. Plus l'intervalle de temps entre l'invention des technologies génériques et leur adoption dans la « production de masse » est important, plus la période de ralentissement de la croissance de la productivité est longue. Par conséquent, la production des facteurs de production complémentaires et le taux de diffusion des technologies génériques affectent la longueur de la phase durant laquelle elles ne sont pas encore rentables. En cas de complémentarités entre les innovations technologiques et les compétences, les gains potentiels d'un niveau d'instruction croissant sont limités par l'ensemble des technologies existantes et inversement.

Tableau 21: Croissance de la productivité et de l'emploi dans les industries TIC et non-TIC

	Croissance de la productivité				Part du PIB		Croissance de l'emploi				Part de l'emploi	
	1990-1995		1995-2000		2000		1990-1995		1995-2000		1990-1995	
	UE	EU	UE	EU	UE	EU	UE	EU	UE	EU	UE	EU
Total de l'économie	1.9	1.1	1.4	2.5	100	100	-0.6	1.1	1.2	2.0	100	100
Industries productrices de TIC	6.7	8.1	8.7	10.1	5.9	7.3	-1.7	0.6	2.8	4.9	3.9	4.9
Activités de fabrication productrices de TIC	11.1	15.1	13.8	23.7	1.6	2.6	-4.5	-1.6	0.4	1.5	1.2	1.6
Services producteurs de TIC	4.4	3.1	6.5	1.8	4.3	4.7	0.0	2.2	3.9	6.9	2.7	3.3
Industries utilisant les TIC ^(a)	1.7	1.5	1.6	4.7	27.0	30.6	-0.7	0.3	1.3	1.6	27.3	28.7
Activités de fabrication utilisant les TIC	3.1	-0.3	2.1	1.2	5.9	4.3	-3.8	-1.6	-0.6	-0.8	6.1	4.2
Services utilisant les TIC	1.1	1.9	1.4	5.4	21.1	26.3	0.3	0.7	1.9	2.0	21.2	24.5
Industries non productrices de TIC	1.6	0.2	0.7	0.5	67.1	62.1	-0.5	1.5	1.1	2.0	68.8	66.4

Source: van Ark et al. (2003), op. Cit.

Remarque: (a) Ne comprend pas les industries produisant des TCI

(b) L'UE comprend l'Autriche, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne, la Suède et le

¹⁸ Entre la première et la deuxième moitié des années 1990, la part de secteurs des services non-TIC présentant un rapport positif entre croissance de l'emploi et croissance de la productivité dans l'Union européenne a augmenté de 16% tandis qu'aux États-Unis elle a dépassé plus de 100% (Van Ark et al.). (2003)).

¹⁹ Un rapport récent des professeurs Angel de la Fuente et Antonio Ciccone a étudié la justification rationnelle des investissements dans les ressources humaines dans le cadre des politiques visant à promouvoir la croissance économique et la cohésion sociale. D'après ce rapport, les investissements en ressources humaines participent dans une large mesure à la croissance de la productivité. Par ailleurs, certains éléments prouvent que les ressources humaines jouent un rôle capital dans l'encouragement des évolutions technologiques et de leur diffusion. Les investissements en capital humain semblent attractifs par rapport à d'autres actifs qu'ils soient pris individuellement ou sous forme agrégée. D'après les conclusions de ce rapport, les investissements dans des personnes sont à la fois un facteur de croissance crucial, notamment dans le cadre des évolutions technologiques rapides, et un instrument essentiel pour renforcer la cohésion sociale. Angel de la Fuente and Antonio Ciccone (2003) Le capital humain dans une économie mondiale fondée sur la connaissance, Commission européenne, Emploi et affaires sociales. Le rapport peut être téléchargé à partir du site Internet de la DG Emploi et affaires sociales à l'adresse suivante: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/conference_en.htm

L'existence de décalages entre l'invention des technologies génériques et leur adoption souligne l'importance des mesures visant à réduire le coût de leur adoption. Il est donc essentiel de prendre des mesures en faveur de la diffusion des nouvelles technologies et de l'apprentissage en général. Par ailleurs, en cas de coûts d'apprentissage élevés, une main-d'œuvre hautement qualifiée offre des avantages évidents. Les compétences sont essentielles non seulement parce que les personnes instruites s'adaptent au changement, mais également parce qu'elles accélèrent la diffusion des progrès technologiques en aidant les personnes moins qualifiées à y prendre part. Plus le taux d'innovation est élevé, plus la demande de main-d'œuvre qualifiée est élevée par rapport à celle de la main-d'œuvre non qualifiée. À mesure que les nouvelles technologies se mettent en place dans l'économie, la demande de main-d'œuvre moins instruite augmente également²⁰.

Ces considérations soulignent l'importance de la flexibilité en termes de capacité et propension à accepter de nouvelles technologies. Le processus d'internationalisation de la production augmente les pressions concurrentielles émanant de pays en développement. Par conséquent, il sera nécessaire que les entreprises des pays développés réaffectent les ressources des industries et secteurs producteurs de biens et de services traditionnels, généralement caractérisés par une faible élasticité de la demande mondiale, à des secteurs et industries avec une intensité technologique et cognitive plus élevée, généralement caractérisés par une élasticité élevée de la demande mondiale.

Dans ce contexte, la demande a également de l'importance. En effet, en intégrant de nouvelles technologies, les investissements participent à la croissance de la productivité et au potentiel de production. Par ailleurs, les nouvelles technologies renforcent le rôle de l'apprentissage acquis par l'expérience, de sorte qu'une augmentation initiale de la croissance du PIB encouragée par des investissements favorise davantage la croissance de la

productivité (rendements d'échelle croissants), améliore la compétitivité des prix et favorise davantage la croissance du PIB. Toutefois, la composition de la production peut mettre un frein aux bénéfices engendrés par les technologies génériques²¹.

La composition sectorielle de l'emploi joue également un rôle. La concentration sectorielle de l'emploi comporte des avantages et des inconvénients importants qui doivent être testés. Premièrement, il serait logique que les pays dotés de plus de travail que de capital se spécialisent dans la production de biens à forte intensité de travail²². Toutefois, lorsque la composition des compétences dans le travail varie entre les pays, chacun d'eux peut se spécialiser dans la production de biens et services nécessitant une utilisation plus intensive des compétences spécifiques qu'il possède. Dans ce cas, non seulement la part de main-d'œuvre hautement qualifiée est importante, mais également la part de main-d'œuvre qualifiée par rapport à la part moyenne de ses principaux concurrents. Si la croissance de la productivité dépend de l'innovation et de la diffusion des technologies, alors une structure de l'emploi hautement qualifié d'un pays particulier pourrait encourager la croissance plus que dans d'autres pays si les facteurs domestiques de ce pays sont comparativement plus ou moins aptes à récolter les fruits de l'innovation et de la diffusion. Dans ce cas, sa concentration en emploi hautement qualifié et donc sa spécialisation de l'emploi joueront un rôle dans la croissance²³.

Deuxièmement, si les pays sont plus ou moins spécialisés dans des industries nécessitant de nouvelles technologies et/ou des compétences spécifiques, les différences de structure de l'emploi affectent les effets à long terme de l'innovation sur la croissance. Les pays possédant les meilleures technologies et capital humain employé dans des secteurs très demandeurs de ces deux facteurs (désignées comme les secteurs clés) ont également un potentiel de croissance plus élevé. Une structure qui absorbe le changement peut modifier la capacité d'apprentissage d'un pays

et engendrer un schéma évolutif de rattrapage des niveaux de productivité sectorielle. En outre, la spécialisation obtenue en offrant la possibilité de l'approfondir encore peut entraîner une croissance de la productivité par les effets d'apprentissage. Ce procédé d'engagement renforce les différences entre les pays où la diffusion des connaissances est plus faible²⁴. Pour cette raison, il est important que les personnes de niveaux d'instruction différents maîtrisent les nouvelles technologies et connaissances.

Troisièmement, il existe une externalité importante liée à la connaissance et aux retombées de la connaissance. Pour les travailleurs faiblement et moyennement qualifiés, la concentration de l'emploi dans certains secteurs n'est pas en soi une condition suffisante à l'obtention de taux élevés d'innovation et de croissance. Par exemple, les secteurs où les travailleurs faiblement ou moyennement qualifiés sont surreprésentés et les connaissances limitées peuvent avoir des performances médiocres par rapport aux secteurs bénéficiant d'une vaste diffusion de l'apprentissage. Toutefois, lorsque des liens forts sont établis entre des travailleurs de différents niveaux d'instruction (c'est-à-dire des conditions générales favorables au développement d'une « proximité culturelle »), une concentration élevée de l'emploi pour les travailleurs les moins instruits peut participer positivement à la croissance de la productivité. Ainsi, l'accumulation de capital humain peut avoir des effets sur les capacités technologiques et sur l'aptitude d'un pays plus pauvre à combler son retard avec des pays plus riches²⁵. Cela est d'autant plus probable lorsqu'il existe des liens entre les travailleurs les plus et les moins instruits dans le processus de production. Cette situation peut se produire en cas de forte mobilité sectorielle de l'emploi pour les travailleurs ayant un niveau d'éducation plus élevé. En effet, ces travailleurs, en cas de changement de travail et de secteur, apportent avec eux les connaissances acquises lors des emplois précédents et favorisent la diffusion plus rapide des connaissances aux travailleurs ayant des niveaux d'instruction plus faibles.

²⁰ Il est impossible d'ignorer que durant la phase de diffusion des nouvelles technologies, une partie de la main-d'œuvre hautement qualifiée est remplacée par une main-d'œuvre faiblement qualifiée, moins coûteuse. Toutefois, ce phénomène ne doit pas être perçu comme un problème dans la mesure où les processus de production sont suffisamment souples pour élaborer de nouveaux produits et processus (notamment en cas de croissance de l'économie).

²¹ Lorsque la structure de la demande est dominée par des secteurs à faible élasticité de revenus par rapport à la demande mondiale générale – généralement des secteurs qui utilisent intensément les technologies moins avancées et la main-d'œuvre faiblement qualifiée – les incitations à adopter les nouvelles technologies sont réduites (car les coûts d'adoption sont élevés), le rythme d'innovation est modeste et les bénéfices de main-d'œuvre hautement qualifiée sont faibles.

²² Dans le cadre d'hypothèses très restrictives (parmi lesquelles une concurrence parfaite sur tous les marchés, le libre-échange, aucun frais de transport, des technologies identiques), le cadre Heckscher-Ohlin prévoit que les pays se spécialisent dans la production de biens dont ils sont relativement plus dotés. L'idée fondamentale est que les pays se différencient par leur stock relatif de différents facteurs de production et que ce facteur différentiel influe sur le coût de production de biens particuliers.

²³ Voir par exemple Grossman G. M. and Helpman E. (1989) Comparative advantage and long-run growth, Bureau national de recherche économique, document de travail n°2809.

²⁴ Techniquement, cet effet se produit en présence d'effets d'échelle dynamiques dus à une spécialisation croissante, aux effets de l'apprentissage, au processus technologique incorporé ou aux rendements statiques croissants. Voir par exemple Krugman P. (1987) The Narrow Moving band, the Dutch Disease and the competitive consequences of Mrs. Thatcher: Notes on trade in the presence of Dynamic Scale Economies in Krugman P. Reconsidering Trade Theory.

²⁵ Landesmann M. and Stehrer R. (2000) Potential switchover in comparative advantage: Patterns of Industrial Convergence, Document de travail n°14 Johannes Kepler University of Linz. Landesmann M. and Stehrer R. (2002) Industrial Specialisation trade and labour market dynamics in a multi-sectoral model of technological progress, Document de travail n°15

²⁶ Par exemple, Caselli et Coleman montre que pour un certain nombre de pays de l'OCDE, le niveau d'instruction des travailleurs est l'un des facteurs déterminants de l'investissement informatique. Caselli F. and Coleman II J. (2001) Cross-country technology diffusion: the case of computers, American Economic Review, 91(2), pp. 328-335.

Tableau 22: Effets escomptés sur la croissance de la productivité de différentes variables de la spécialisation de l'emploi

Spécialisation	
Concentration relativement élevée de travailleurs peu qualifiés	-
Concentration relativement élevée de travailleurs moyennement qualifiés	?
Concentration relativement élevée de travailleurs hautement qualifiés	+
Spécialisation des industries clé	
Concentration relativement élevée de travailleurs faiblement qualifiés dans les industries à moyenne ou haute technologie	+
Concentration relativement élevée de travailleurs moyennement qualifiés dans les industries à moyenne ou haute technologie	+
Spécialisation et changements structurels	
Concentration relativement élevée de travailleurs peu qualifiés dans des pays connaissant une transformation rapide de la structure de la main-d'œuvre moyennement et hautement qualifiée	+
Concentration relativement élevée de travailleurs peu qualifiés dans des pays connaissant une transformation rapide de la structure de la main-d'œuvre moyennement et hautement qualifiée	+

élevée de main-d'œuvre hautement qualifiée sont susceptibles d'obtenir de meilleurs résultats que les secteurs à faible concentration de main-d'œuvre hautement qualifiée. Pour les travailleurs faiblement et moyennement qualifiés, il est possible de distinguer les effets directs et indirects sur la croissance de la productivité. Il est probable que l'effet direct sur la croissance de la productivité soit négatif pour les travailleurs faiblement qualifiés car ils n'ont pas le niveau de compétences requis pour adopter et mettre en œuvre rapidement les nouvelles technologies²⁶. Dans le cas des travailleurs moyennement qualifiés, l'effet direct escompté d'une concentration élevée d'emploi sur la productivité est incertain et dépend du degré d'importance des processus de production « de routine » (c'est-à-dire répétitifs) pour l'adoption des nouvelles technologies.

L'effet indirect existe lorsque les travailleurs moins instruits tirent profit de l'interaction avec les travailleurs plus instruits. Dans ce cas, la diffusion de nouvelles technologies serait accélérée par la mise en relation des travailleurs moins instruits avec les travailleurs plus instruits. Ce cas de figure peut se produire lorsque des travailleurs de niveaux d'instruction plus faibles « grimpent les échelons », ce qui signifie que leur part d'emploi augmente dans des secteurs où l'adoption et l'utilisation de la technologie est à un stade plus avancé.

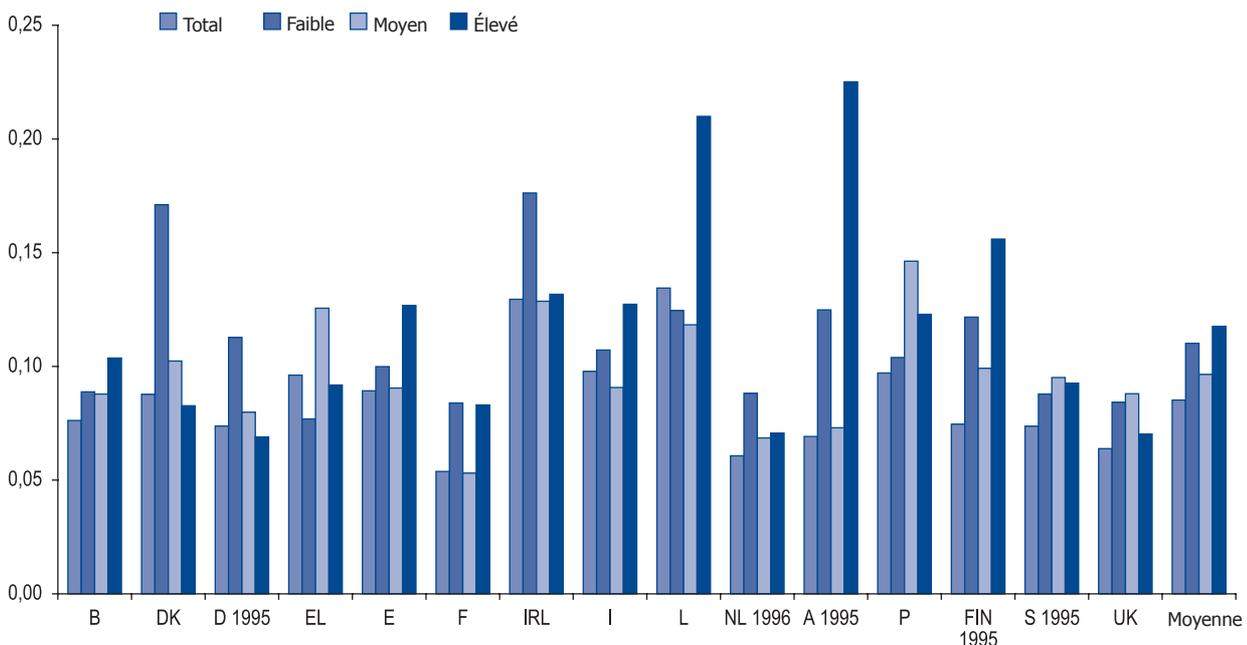
Dans ce cas, la croissance de la productivité devrait être plus élevée lorsque la part relative de personnes moins instruites augmente dans les secteurs les plus dynamiques. Autrement, la diffusion et l'adoption des technologies est possible quand, malgré une concentration sectorielle inchangée, les travailleurs ayant un niveau d'instruction plus élevé présentent une importante mobilité sectorielle. Dans ce cas, la croissance de la productivité devrait être plus élevée dans les secteurs comprenant majoritairement des emplois faiblement ou moyennement qualifiés en cas de changements significatifs de la composition de l'emploi pour les travailleurs ayant un niveau d'instruction plus élevé.

La structure de la spécialisation de l'emploi européen

Avant de tester l'importance de ces effets, cette section décrit les variables de spécialisation de l'emploi utilisées dans l'analyse économétrique et propose une caractérisation du schéma de spécialisation de l'emploi pour l'emploi total et les trois niveaux formels d'instruction. Un pays est fortement spécialisé lorsqu'un très petit nombre de secteurs représente une proportion importante de l'emploi total par rapport à ce qui est constaté dans l'ensemble de l'UE. Dans ce cas, on considère que le pays dispose d'un avantage comparatif uniquement dans

À partir de ces considérations, le tableau 7 résume les effets escomptés de différentes variables de spécialisation de l'emploi sur la croissance de la productivité. Les secteurs présentant une concentration relativement

Graphique 42: Intensité des changements structurels de l'emploi par niveau de compétences



Source: Eurostat, EFT

quelques secteurs. Ce schéma de spécialisation traduit-il une structure similaire de l'emploi à tous les niveaux d'instruction? ou un niveau d'instruction spécifique l'affecte-t-il plus que d'autres?

Une description fortement agrégée de la spécialisation de l'emploi (par exemple, les gains ou pertes de compétitivité dus à des différences dans la composition relative de l'emploi) pourrait cacher des caractéristiques pertinentes et des évolutions temporelles de l'avantage comparatif se produisant à un niveau plus faible d'agrégation. Même si un secteur dans son ensemble absorbe une part relativement faible de l'emploi total (par exemple, avec une part de l'emploi inférieure à la part respective de l'UE), il est possible qu'au moins une de ses industries ait un niveau élevé de spécialisation. À l'aide d'une classification en 56 industries, cette section analyse les caractéristiques de la spécialisation de l'emploi par niveaux d'instruction.

D'un point de vue dynamique, le graphique 5 confirme l'importance des caractéristiques de la spécialisation de l'emploi pour différents niveaux d'instruction. Ce graphique illustre pour chaque État membre la mobilité de la structure de l'emploi par rapport à l'emploi total et pour les trois niveaux d'instruction. Cet indice, largement utilisé dans l'analyse régionale, indique la vitesse des changements structurels de l'emploi (par exemple, l'intensité de la réaffectation de l'emploi dans les différents secteurs – voir encadré). Si dans un pays, cet indice est égal à zéro, c'est qu'il ne subit aucun changement structurel durant la période 1995-2002 ; si l'indice est égal à un, c'est que le pays subit des changements structurels complets pendant la même période.

En ce qui concerne l'emploi total, d'après les valeurs relativement faibles constatées en France, au Royaume-Uni et en Belgique, la composition de l'emploi n'a probablement pas été profondément modifiée. En un temps relativement bref, l'Irlande, le Luxembourg et l'Italie ont modifié leurs structures de plus de 10%. En termes de travailleurs hautement qualifiés, les plus grands changements (au moins 15%) ont été constatés en Autriche, au Luxembourg et en Finlande. Enfin, dans six États membres, l'intensité des changements est plus faible pour la main-d'œuvre peu et moyennement qualifiée que pour la main-d'œuvre hautement qualifiée.

En mesurant la mobilité de la structure de l'emploi, on n'obtient aucune indication sur le type de spécialisation (par exemple, sur les secteurs qui absorbent le plus d'emploi). Pour déterminer l'étendue de la spécialisation de l'emploi, un indice de concentration de l'emploi

sectoriel a été calculé pour chaque secteur et chaque pays. Pour chaque pays, l'indice est défini comme le rapport entre la part de l'emploi dans un secteur spécifique du pays et la part de ce même secteur dans l'agrégat de l'UE (voir encadré). Cet indice fournit des informations sur le schéma de l'avantage comparatif dans l'emploi dans la mesure où il évalue la part

de l'emploi d'un pays dans un secteur donné à l'aide d'une donnée de référence (la part de l'emploi du pays par rapport à l'emploi total dans l'UE). Il mesure la représentation relative de l'emploi dans un secteur donné d'un pays par rapport à la représentation moyenne de ce secteur dans l'emploi total de l'UE. Une valeur de cet indice supérieure/inférieure à 1 indique

Encadré 4 – Comment mesurer la spécialisation

Les mesures de spécialisation sont généralement fondées sur la production ou les exportations sectorielles (K. Laursen (2000) *Specialisation, trade and growth*, Routhledge). L'utilisation des parts d'emploi souligne la spécialisation des facteurs de production, alors que les anciennes variables portent davantage sur la production. L'indice Balassa (BI) est l'un des indicateurs les plus utilisés dans l'analyse de la spécialisation des échanges. Il est généralement fondé sur les exportations sectorielles et défini comme la part d'exportations relatives sectorielles en termes de part d'exportations mondiales. Cet indice a également été utilisé pour définir la spécialisation technologique. Cet indice a plusieurs lacunes: (i) sa valeur maximale atteignable varie dans le temps et selon les pays, et est égale au rapport des exportations mondiales (emploi) sur les exportations de chaque pays (emploi); (ii) l'indice n'est pas symétrique. Par conséquent, il s'agit d'un indicateur synthétique médiocre du degré moyen de spécialisation alors que sa moyenne semble plus appropriée (voir L. De Benedictis and M. Tambari (2001), *A note on the Balassa index of revealed comparative advantage*). Dans cette section, nous utilisons cet indice comme mesure de spécialisation de la part de l'emploi sectorielle relative d'un pays en termes de part de l'emploi sur l'agrégat de l'UE. Il est défini symboliquement comme suit

$$BI_{cs} = \frac{\text{share of employment in country } c \text{ and sector } s \text{ over total EU employment in sector } s}{\text{share of employment in country } c \text{ over total EU employment}}$$

Afin d'éviter la non-normalité des rubriques résiduelles, l'analyse économétrique de cette section adopte comme mesure de spécialisation la normalisation de Laursen BI_{cs} (Laursen (2000), op. cit.):

$$\frac{BI_{cs} - 1}{BI_{cs} + 1}$$

Pour décrire les indices de spécialisation de 56 industries, trois niveaux de compétences et 15 États membres peuvent être extrêmement lourds. Pour caractériser la structure de spécialisation, nous examinerons la répartition de l'indice de spécialisation BI_{cs} . Les graphiques 6 et 7 montrent une approximation de la fonction de densité de l'indice. La fonction de densité est estimée par un lissage du noyau de Gauss avec un choix de bande passante automatique proposé par Silverman. Afin de ne pas modifier artificiellement la forme de la répartition, la contrainte de non-négativité n'a pas été imposée pour l'estimation du noyau, ce qui implique qu'il est possible d'avoir des valeurs négatives sur l'axe horizontal des graphiques lorsque la répartition empirique tire vers la gauche alors qu'on observe uniquement des valeurs positives de l'indice.

Pour un secteur spécifique, l'indice n'est pas une simple moyenne des indices pour la main-d'œuvre faiblement, moyennement et hautement qualifiée. Il dépend également de la part de chaque niveau d'instruction dans le pays par rapport à l'agrégat relatif de l'UE, de la part sectorielle de chaque niveau d'instruction dans l'UE et de la part de l'emploi total du pays dans l'UE. Par conséquent, un pays possédant un désavantage comparatif dans un secteur spécifique par rapport à l'emploi total peut également avoir un avantage comparatif dans un certain niveau d'instruction.

Les indices de spécialisation sont fondés sur l'Enquête sur les forces de travail de l'UE, avec une ventilation des données sur 2 chiffres suivant la classification NACE rév. 1 et la classification standard de l'éducation CITE. Les données à ce niveau d'agrégation de tous les États membres sont disponibles à partir de 1995. Toutefois, pour le Royaume-Uni il y a eu une nouvelle classification des codes attribués aux travailleurs moyennement et faiblement qualifiés en 1999. Pour cette raison, il y a une interruption dans les séries et les comparaisons temporelles pour ces niveaux d'instruction devront être considérées avec précaution. Par ailleurs, pour élaborer l'indice de spécialisation des différents secteurs, les « réponses négatives » non attribuées à un secteur ou à un niveau de compétences n'ont pas été prises en compte dans les totaux. Pour les Pays-Bas, les données CITE sont disponibles depuis 1996. Par conséquent, pour ce pays la structure de l'emploi de l'année 1996 est prise en compte.

Intensité des changements de la spécialisation de l'emploi (indice de mobilité de la structure de l'emploi)

Pour évaluer la mobilité de la structure dans un pays donné, l'indice suivant est calculé par une agrégation à deux chiffres des données de l'emploi (56 sous-secteurs):

$$\sum_i \left| \frac{N_i}{N}(t_1) - \frac{N_i}{N}(t_0) \right| / 2$$
. Cet indice est compris entre zéro et un : il indique une complète mobilité de la structure de spécialisation si l'indice est proche de 1 et de petits changements s'il est proche de 0. Il fournit uniquement une indication de l'intensité de changement, pas de son orientation.

une spécialisation supérieure/inférieure à la moyenne dans un secteur particulier. Plus l'indice est proche de 0, plus la part sectorielle de l'emploi du pays est faible en termes de part du pays dans l'emploi total. Une valeur proche de 1 pour plusieurs pays dans un secteur particulier indique une similarité de la structure de l'emploi entre ces pays. Pour chaque secteur, l'indice a été élaboré pour l'emploi faiblement, moyennement et peu qualifié. Il est ensuite possible d'identifier les schémas de spécialisation de chaque pays et sa persistance dans le temps pour l'emploi total et pour les trois niveaux d'instruction.

Les graphiques 43 et 44 font de manière simple la description empirique des régularités de la répartition de la spécialisation de l'emploi. Les valeurs de l'indice de spécialisation sont indiquées sur l'axe horizontal. L'axe horizontal 1 représente la valeur de démarcation entre la déspecialisation et la spécialisation. Une valeur supérieure/inférieure à 1 correspond à un secteur spécialisé/déspecialisé. La hauteur de la courbe est une approximation du nombre

relatif de secteurs présentant une valeur de l'indice voisine de celle de l'axe horizontal. La zone située sous la courbe entre 0 et 1 représente le nombre total de secteurs déspecialisés (ou la probabilité d'avoir un secteur déspecialisé). Lorsque la densité est symétrique et regroupée autour de 1, la répartition de l'avantage comparatif entre les secteurs n'est pas polarisée et aucun secteur n'est plus spécialisé que les autres. Lorsque la répartition est asymétrique et s'étire à droite avec la médiane inférieure à 1, une grande partie des secteurs est déspecialisée. L'inverse se produit lorsque la répartition est asymétrique et s'étire à gauche.

Une étude plus attentive de la densité de l'emploi total (graphique 43) révèle une répartition relativement asymétrique regroupée autour de 1 pour la France et, si l'on ignore pour un moment les longs étirements, pour la Belgique, le Danemark, l'Irlande (uniquement en 1995), l'Italie et le Royaume-Uni, ce qui implique que le nombre de secteurs moins spécialisés est plus ou moins le même que celui des secteurs plus spécialisés. Au sein de ce

groupe, la France et le Royaume-Uni présentent moins d'hétérogénéité en termes d'avantage comparatif de l'emploi total – la répartition est en forme de « pic » et « étroite »²⁷. À l'exception de l'Espagne, où le nombre de secteurs déspecialisés est prédominant mais où le degré de déspecialisation est réparti de façon relativement égale entre les secteurs, les pays restants ont une répartition inégale. Dans le cas de l'Allemagne, cette situation reflète la présence d'un nombre relativement grand de secteurs spécialisés, tandis que pour l'Autriche elle est liée au petit nombre de secteurs très déspecialisés et au grand nombre de secteurs ayant des structures d'emploi proches des structures de celles qui dominent dans l'UE.

Dans les pays restants, la majorité des secteurs sont déspecialisés. Cela est illustré par le fait que la répartition est en grande partie située en dessous de 1. Tous les pays, excepté la France, les Pays-Bas et l'Allemagne, ont une valeur maximale très élevée pour l'indice de spécialisation, ce qui indique une concentration relative de l'emploi très élevée dans des secteurs spécifiques. Pour ces pays, on constate une forte dispersion du modèle de spécialisation. Cela est confirmé par la valeur maximale très élevée de l'indice – dans des pays comme la Grèce, la Finlande, le Luxembourg, la Belgique, l'Irlande, l'Italie, l'Espagne et le Royaume-Uni²⁸, et reflète la coexistence de secteurs de niveaux de spécialisation extrêmement élevés et extrêmement faibles. Pour les Pays-Bas, la répartition est en forme de bosse qui met en évidence la coexistence d'un modèle de spécialisation segmenté. Certains secteurs ont tendance à s'agglomérer autour d'une concentration élevée d'emploi et les secteurs restants autour de faibles niveaux de spécialisation. L'Irlande est le seul pays à avoir expérimenté dans les années 1990 une hausse du nombre de secteurs hautement spécialisés.

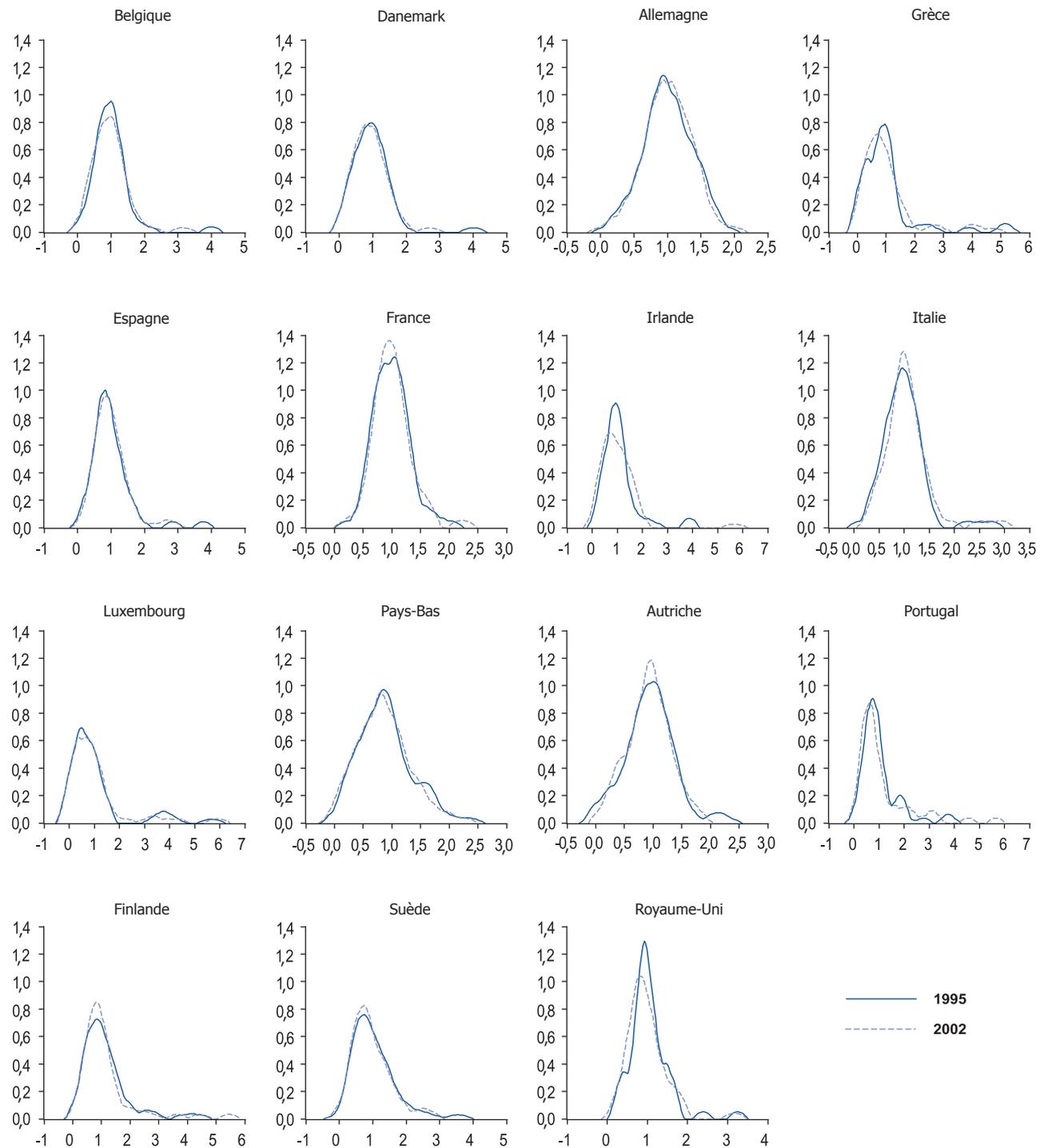
Pour certains États membres, la répartition des avantages comparatifs de l'emploi total cache des schémas hétérogènes de spécialisation par niveaux d'instruction. Le graphique 44 montre la densité de l'indice de spécialisation pour l'emploi total et les trois niveaux d'instruction pour 1995. Pour tous les pays, excepté la France et l'Allemagne, les formes de ces répartitions ne sont pas concentrées autour de 1, ce qui implique qu'à tous les niveaux d'instruction il est courant de trouver quelques secteurs hautement spécialisés. Les

²⁷ Toutefois, le Royaume-Uni a également des secteurs présentant un avantage comparatif relativement élevé: « Extraction de pétrole brut et de gaz naturel », « Cokéfaction », « Activités auxiliaires d'intermédiation financière » et « Location sans opérateur et de biens personnels et domestiques ».

²⁸ Le maximum est atteint dans différents secteurs de l'économie. En Belgique et au Luxembourg, ce phénomène est constaté pour le sous-domaine « Activités extra-territoriales », au Danemark pour les « Transports par eau », en Grèce pour l'« Industrie du tabac » et en Finlande pour la « Sylviculture ».

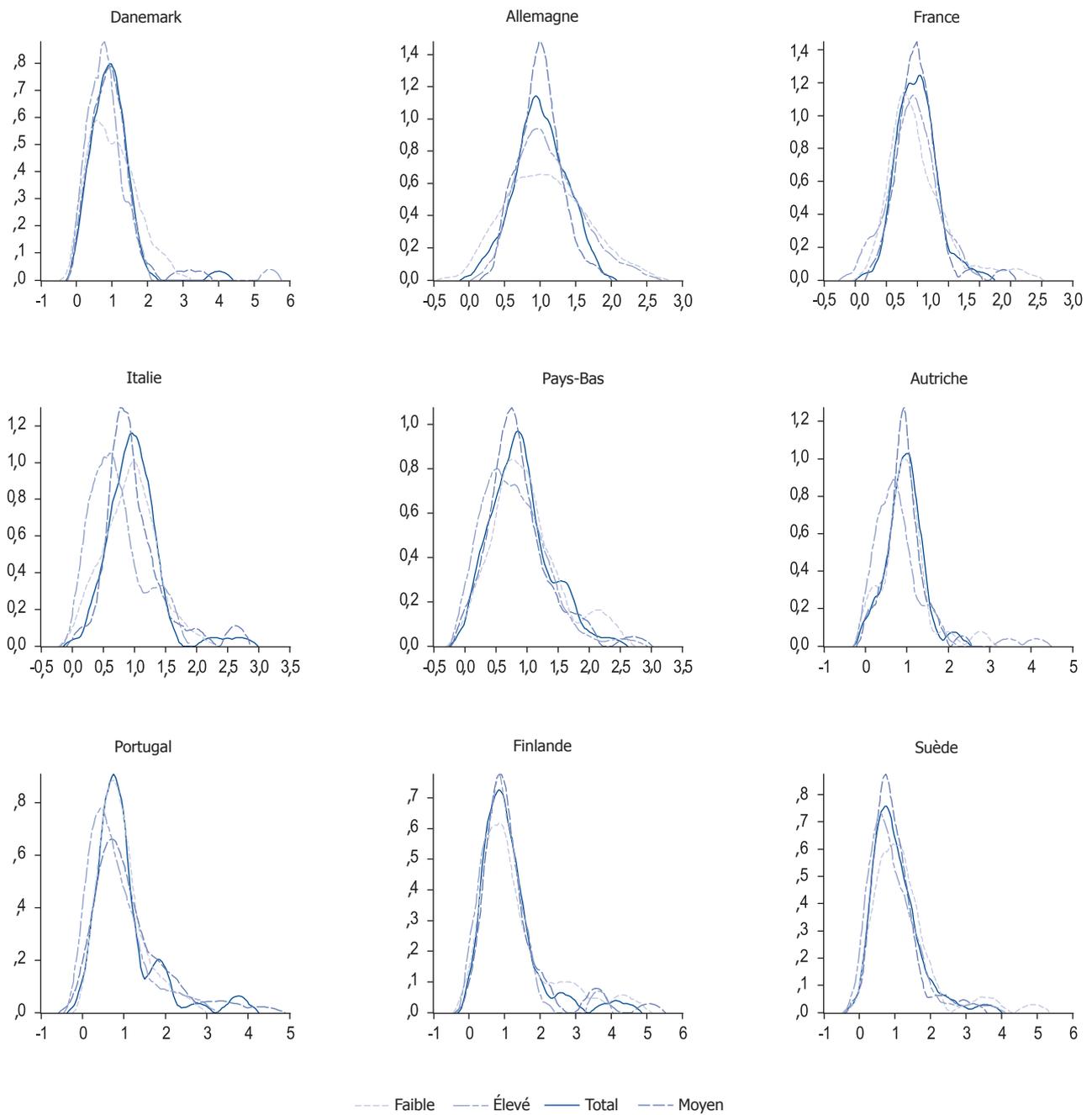
²⁹ Toutefois, l'« îlot » de secteurs ayant un avantage comparatif élevé a disparu dans la répartition 2002.

Graphique 43: Répartition de l'index de spécialisation: emploi total



Source: Eurostat, EFT

Graphique 44: Répartition de la spécialisation entre les secteurs pour l'emploi total et par niveau d'éducation : 1995



Source: Eurostat, EFT

graphiques de l'Autriche, et notamment de l'Italie, sont également en forme de bosses pour les travailleurs hautement qualifiés, ce qui indique l'existence d'une polarisation de la spécialisation qui n'est pas observée pour les travailleurs moyennement et faiblement qualifiés et disparaît pour l'emploi total (voir graphique 44)²⁹. Ainsi, dans ces pays, les travailleurs très qualifiés sont susceptibles de se trouver dans des secteurs agglomérés autour de deux niveaux différents de spécialisation (un très faible et un très élevé) plutôt qu'autour d'une moyenne commune. Aux Pays-Bas, on constate une polarisation importante dans le cas des travailleurs faiblement qualifiés (voir graphique); la structure de son modèle de spécialisation de l'emploi est très dispersée et déspecialisée pour les travailleurs hautement qualifiés plus qu'à tout autre niveau d'instruction. Au Danemark, un nombre relativement élevé de secteurs ont une faible spécialisation dans les travailleurs faiblement et hautement qualifiés, tandis qu'en Suède la faible spécialisation touche tous les niveaux d'instruction.

Les structures de l'emploi de la France et de l'Allemagne, malgré une distribution concentrée sur 1 schéma de spécialisation moins inégal que dans d'autres pays, présentent des degrés différents d'hétérogénéité. En Allemagne, cette diversité est la plus élevée pour les travailleurs moyennement qualifiés et la plus faible pour les travailleurs moyennement qualifiés. Cela implique que par rapport à la valeur repère de l'UE, les secteurs représentant une part importante du nombre total de travailleurs faiblement qualifiés dans le pays coexistent avec des secteurs dont la part est extrêmement faible³⁰. Pour la France, la répartition des travailleurs moyennement qualifiés est plus concentrée dans les secteurs que celle des travailleurs hautement et faiblement qualifiés, avec des industries où les moins instruits sont employés à niveau très élevé de spécialisation (indiqué par les longs étirements à droite)³¹. Enfin, l'Italie et l'Autriche ont un plus grand nombre de secteurs déspecialisés dans l'emploi hautement qualifié que dans l'emploi moyennement qualifié, alors qu'au Portugal le

nombre de secteurs déspecialisés dans l'emploi moyennement qualifié est supérieur au nombre de secteurs déspecialisés dans les autres niveaux d'instruction.

L'effet de la spécialisation sur la croissance de la productivité: analyse économétrique

Les sections précédentes ont montré que la croissance totale de la productivité du travail cache des dynamiques de croissance de la productivité très différentes au niveau sectoriel. Par ailleurs, la structure de l'emploi diffère selon les pays, et au sein des pays la composition de l'emploi par niveau d'instruction varie selon les secteurs. Cette section étudie si, et comment, la diversité de la spécialisation de l'emploi se traduit par la croissance de la productivité sectorielle. Cette analyse tient également compte d'une série de facteurs considérés comme déterminants dans la croissance de la productivité. Elle décrit tout d'abord les variables utilisées dans les évaluations économétriques³².

Les effets de la spécialisation de l'emploi ont déjà été débattus, mais il est important de souligner qu'une hausse de la concentration sectorielle de l'emploi a un effet positif sur la productivité lorsqu'elle touche la compétitivité en jouant sur les facteurs non marchands, tels que l'innovation, le savoir et la diffusion du savoir, l'apprentissage par la pratique, l'éducation et les compétences. Il apparaît clairement que la composition de la main-d'œuvre et, comme il est expliqué précédemment, sa répartition entre les différents secteurs sont des éléments essentiels pour vérifier l'effet d'une certaine structure de l'emploi sur la croissance de la productivité.

Le ratio sectoriel de l'investissement sur la production est inclus comme mesure de la propension à investir à partir du revenu, mais également les progrès techniques incorporés dans le nouveau capital. L'intensité des dépenses de recherche et développement est garante de l'effort d'innovation. Les estimations tiennent également compte de l'effet de rattrapage

technologique, défini comme le ratio entre l'intensité de recherche et développement dans chaque secteur sur la valeur maximale pour chaque secteur dans l'échantillon des pays de l'UE. Le changement de la part de valeur ajoutée de chaque industrie dans l'UE capte les variations de la composition de la production commune à tous les États membres³³. Enfin, le niveau initial de productivité détermine la vitesse de convergence du niveau de productivité entre les industries.

Résultats

Premièrement, la simple hypothèse selon laquelle la structure relative de l'emploi lors de l'année initiale a influencé le taux de croissance de la productivité pour les cinq années suivantes (tableau 23, colonne 1) a été testée. Les colonnes 2 à 7 répètent la même estimation que la colonne 1, mais en vérifiant également les autres variables pertinentes. Ensuite, le rôle du rattrapage technologique a été étudié. Le tableau 9 rapporte les résultats d'une estimation similaire, mais inclut une variable qui reflète le rattrapage technologique plutôt que l'intensité des dépenses de recherche et développement. Fondamentalement, l'idée est que les différences entre le leader et ses suivants en intensité de recherche et développement peuvent être bénéfiques pour ceux qui se trouvent derrière la frontière technologique par des effets d'imitation et de diffusion par le leader (l'avantage du « retard relatif »)³⁴. Toutefois, l'avantage du retard n'est pas suivi d'un rattrapage automatique et nécessite le développement d'une série adaptée de facteurs (un niveau élevé de « capacité sociale ») qui permettent à un pays d'importer les technologies du leader. Ainsi, l'écart technologique peut provoquer soit une convergence soit une divergence. Par ailleurs, les pays les plus proches de la frontière technologique dépendent davantage du développement de « nouveaux » savoirs que leurs suivants³⁵. Les effets des variables non liées à la structure de l'emploi sont débattus en premier.

³⁰ Ces secteurs sont la « Recherche-développement » pour la valeur maximale et la « Pêche » pour la valeur minimale. Pour les travailleurs moyennement qualifiés les secteurs les moins et les plus spécialisés sont la « Récupération » et la « Pêche ».

³¹ La valeur maximale pour l'emploi faiblement qualifié est atteinte par la « Récupération ». En 2002, la répartition de la France s'est déplacée vers la droite (davantage de secteurs avec une spécialisation élevée et des travailleurs hautement qualifiés), mais présente également deux bosses pour les valeurs extrêmes qui indiquent l'émergence de trois groupes de spécialisation. Le premier, avec de faibles niveaux d'avantage comparatif, le second avec une structure similaire à celle de l'UE et le troisième avec une spécialisation importante dans les travailleurs hautement qualifiés. À l'aide de la classification fondée sur l'intensité des TIC, le premier groupe rassemble des industries non TIC (transport terrestre, services sociaux et personnels, agriculture, exploitation minière et construction) et une industrie utilisant les TIC (récupération). Le troisième groupe inclut un secteur de Services produisant des TIC (Services informatiques), deux secteurs des Services utilisant les TIC (Recherche et développement et Commerce de gros et détail), un secteur des activités de fabrication non TIC (Manufacture de tabac et produits dérivés) et deux secteurs des services non TIC (Transport aérien et Organisation extraterritoriale).

³² Pour les États-Unis, on ne dispose pas de données comparables sur l'emploi par niveau d'instruction et par industrie. Par conséquent, cette analyse est limitée aux pays européens.

³³ Étant donné que cette variable est endogène, son insertion pourrait entraîner une estimation faussée de son effet sur la croissance de la productivité. Toutefois, les effets des variables explicatives restantes sont statistiquement différents de zéro lorsque cette variable n'est pas incluse au sein des déterminants de la croissance de la productivité de la main-d'œuvre.

³⁴ Des auteurs tels que Gerschenkron, Baumol et Abramowitz ont développé cette idée. Voir Fagerberg J. (1994) pour une enquête sur la croissance et la technologie, *Technology and international differences in the growth rates in Journal of Economic Literature* vol. XXXII pp1147-1175 et pour une application Fagerberg J. (1988) *International competitiveness in Economic Journal* vol 98, pp 355-374 et Fagerberg J. and Verspagen B. (2002), *Technological-gaps, innovation- diffusion and transformation: an evolutionary interpretation*, in *Research Policy* vol. 31 pp1291-1304.

³⁵ La justification pour inclure le secteur de la recherche et développement au carré et au cube est la suivante: étant donné que la recherche et développement est coûteuse, elle ne peut avoir un effet positif sur la croissance de la productivité qu'une fois dépassé un certain seuil de dépenses (donc, des dépenses trop faibles peuvent être insuffisantes pour déclencher un processus d'apprentissage cumulatif qui favorise la croissance). Les termes non linéaires permettent de prendre en compte les effets de la recherche et développement sur l'apprentissage.

Effets des variables non structurelles

L'effet du niveau de productivité initial sur la croissance de la productivité est négatif, impliquant une convergence entre les secteurs et les pays. Les secteurs ayant réalisé des contre-performances en 1995 ont connu une croissance plus rapide et, par conséquent, ont « rattrapé » les autres. La vitesse de convergence est généralement lente lorsque seuls les effets de la spécialisation sont pris en compte. Lorsque l'on permet à l'intensité des dépenses de recherche et développement de jouer un rôle, la vitesse de convergence augmente; en revanche, elle chute quasiment à zéro (aucune convergence) lorsqu'il est nécessaire que l'effort de recherche et développement dépasse un seuil minimal avant d'avoir des effets positifs sur la productivité. La convergence augmente lorsque le taux d'investissement influence le taux de productivité. On constate également des effets positifs sur la croissance de la productivité induite par la part de la production financée par investissement et par le changement de la part sectorielle de la valeur ajoutée dans l'UE. L'écart d'intensité technologique est toujours positif, en particulier lorsque l'effet du rapport de production pour l'investissement est pris en compte, ce qui implique que le retard d'un pays dans un secteur pourrait bénéficier de la diffusion technologique du secteur leader d'un autre pays. Par ailleurs, il est impossible d'écarter le fait que l'avantage du retard relatif tend à disparaître, voire même à devenir négatif dans des secteurs proches de la frontière technologique. Par conséquent, sans développement approprié de leur propre technologie, les dynamiques de diffusion du savoir peuvent bloquer les secteurs et les pays dans leur position initiale.

Effets de la spécialisation de l'emploi

La croissance de la productivité va toujours de pair avec la spécialisation de l'emploi hautement qualifié. Cela implique que les secteurs à forte concentration de main-d'œuvre qualifiée en 1995 ont obtenu, durant les cinq années suivantes, de meilleurs résultats que les secteurs avec une spécialisation relativement faible à ce niveau d'instruction. La spécialisation de l'emploi hautement qualifié est favorable à la croissance de la productivité. La forte spécialisation de l'emploi moyennement qualifié est associée à une faible croissance de la productivité, tandis que pour

l'emploi faiblement qualifié ce rapport est insignifiant ou négatif.

Effets de la spécialisation de l'emploi dans des secteurs spécifiques

La relation entre spécialisation et croissance peut fonctionner au moyen de liens complexes entre l'emploi faiblement, moyennement et hautement qualifié qui favorisent la croissance uniquement en cas de fortes complémentarités entre des personnes avec des niveaux différents d'instruction, et entre elles et le type de processus de production auquel elles participent. Ces considérations suggèrent de rechercher différents effets de spécialisation par niveau d'instruction dans des industries partageant des caractéristiques communes. Cette hypothèse est testée dans le tableau 10. Les activités économiques ont été reclassées d'après la classification de l'OCDE des industries de faible, moyenne et haute technologie³⁶ pour les secteurs de l'« Industrie manufacturière, exploitation minière », tandis que toutes les activités de services sont regroupées. Étant donné que cette classification repose sur une agrégation très détaillée (non disponible pour les variables nécessaires au calcul de la productivité), chaque secteur de la base de données est répertorié dans l'une des catégories de faible, moyenne et haute technologie, lorsqu'au moins une activité classée en tant que telle apparaît dans la classification plus agrégée. Des estimations similaires à celles du tableau 1 ont été répétées, excepté les tests des différents effets de la spécialisation de l'emploi sur la croissance de la productivité dans les secteurs de « faible technologie », « moyenne technologie » et « haute technologie », les services et l'« Agriculture ».

La contribution positive à la croissance de la productivité de la spécialisation de l'emploi hautement qualifié est confirmée. La croissance de la productivité dépend fortement de la concentration sectorielle relative de la main-d'œuvre hautement qualifiée. Afin d'augmenter la concentration de main-d'œuvre hautement qualifiée dans tous les secteurs, il est nécessaire que chaque secteur ait un taux de croissance de l'emploi hautement qualifié supérieur au taux de croissance de l'emploi total dans chaque secteur. En observant plus attentivement les différents effets de chacune des cinq typologies de secteurs, on constate que la concentration la plus élevée est obtenue dans le domaine de l'« agriculture » et des « industries de haute technologie », et la plus faible dans

les « industries de faible technologie » et les « services ». La spécialisation de l'emploi moyennement qualifié est importante, mais négativement corrélée à la croissance de la productivité dans les « services » et les « industries de haute technologie ». Enfin, les secteurs à forte spécialisation de la main-d'œuvre moyennement qualifiée obtiennent de meilleurs résultats dans les industries à moyenne technologie que dans les autres industries.

L'effet négatif de la spécialisation de l'emploi moyennement qualifié sur la croissance de la productivité peut être lié à la classification statistique des personnes employées avec un niveau d'instruction intermédiaire qui est trop vaste pour tenir compte de l'hétérogénéité – et implicitement des différences de productivité – du groupe ayant un niveau d'instruction intermédiaire. Autrement, la spécialisation élevée de la main-d'œuvre moyennement qualifiée peut avoir un effet positif lorsqu'elle est associée à une transformation de l'économie en réponse à l'innovation technologique et aux changements organisationnels. Comme l'indiquent Metcalfe J.S., Foster J. et Ramlogan R. (2002): « La transformation ou l'adaptation est la réponse de l'économie à la nouveauté sous forme d'innovation... La transformation sous forme de changement structurel et le nouvel équilibre entre l'allocation et la création de ressources est le processus qui engendre la croissance lorsqu'on observe les industries de l'intérieur ou entre elles. » [Traduction libre] Cet effet est étudié ci-après et les résultats sont indiqués dans le tableau 26.

Effets de la spécialisation de l'emploi et des changements structurels

Le tableau 26 indique les effets de la croissance de la productivité sectorielle lorsque les complémentarités entre les changements de la structure de l'emploi et la spécialisation de l'emploi par niveau d'instruction sont pris en compte. La dernière colonne du tableau vérifie l'importance de la structure relative de l'emploi et des changements structurels dans des secteurs classés en fonction de leur intensité technologique. Tout d'abord, l'effet de la concentration de l'emploi sur la main-d'œuvre moyennement qualifiée sur la croissance de la productivité sectorielle est discuté en distinguant ses effets dans des pays connaissant une forte mobilité sectorielle de l'emploi pour ce niveau d'instruction ainsi que pour la main-d'œuvre moyennement et hautement qualifiée.

³⁶ Voir Hatzichronoglou T. (1997) Revision of the high-technology sector and product classification, OCDE – STI working paper no.2. Idéalement, il serait plus approprié de classer les différentes activités par secteurs utilisant les TIC, secteurs produisant des TIC et secteurs non-TIC. Toutefois, cette classification nécessiterait un niveau élevé de détails disponibles dans la base de données standard utilisée ici.

Tableau 23: Résultats à partir des régressions pour mesurer concernant l'effet de la spécialisation sur la croissance de la productivité Estimations SURE à partir d'un échantillon de 13 États membres

Croissance de la productivité 95-99 Variables dépendantes	Équation 1	Équation 2	Équation 3	Équation 4	Équation 5	Équation 6	Équation 7
Niveau de productivité 95	-0.23 (-1.07)	-0.49 (-3.42)	-1.11 (-7.9)	-0.03 (-0.13)	-0.14 (-0.56)	-0.75 (-3.92)	-0.89 (-5.00)
Croissance de la part de la valeur ajoutée de l'UE	0.15 (5.8)	0.13 (7.95)	0.11 (5.15)	0.12 (4.72)	0.13 (5.08)	0.08 (4.02)	0.10 (4.90)
Spécialisation – travailleurs faiblement qualifiés	-0.002 (-0.45)	-0.009 (-4.10)	-0.025 (-7.21)	-0.001 (-0.35)	0.00 (0.00)	-0.017 (-3.71)	-0.016 (-3.86)
Spécialisation – travailleurs moyennement qualifiés	-0.02 (-2.60)	-0.015 (3.9)	-0.02 (-4.10)	-0.024 (-3.33)	-0.02 (-3.38)	-0.019 (-3.07)	-0.021 (-3.64)
Spécialisation – travailleurs hautement qualifiés	0.015 (5.2)	0.024 (16.27)	0.03 (8.48)	0.02 (4.52)	0.02 (5.86)	0.017 (7.02)	0.023 (5.07)
Intensité des activités de recherche et développement		0.32 (4.56)	0.50 (4.56)	-1.39 (7.25)	-0.07 (-0.23)	-1.37 (-7.02)	0.16 (0.48)
(intensité recherche et développement) ²				0.27 (11.72)	-0.21 (-2.74)	0.29 (7.16)	-0.22 (-2.67)
(intensité recherche et développement) ³					0.04 (7.32)		0.04 (6.97)
Log (part de l'investissement en valeur ajoutée) ¹			1.43 (11.25)			1.32 (7.16)	1.25 (7.63)
Variables nominales pays	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations.	234	208	180	208	208	180	180

Source: Eurostat et OCDE

 Remarque: ¹ Espagne exclue en raison du manque de données relatives à l'investissement pour les industries Statistiques t entre parenthèses

Tableau 24: Résultats à partir des régressions pour mesurer concernant l'effet de la spécialisation sur la croissance de la productivité Estimations SURE à partir d'un échantillon de 13 États membres

Croissance de la productivité 95-99 Variables dépendantes	Équation 8	Équation 9	Équation 10	Équation 11	Équation 12	Équation 13
Niveau de productivité 95	-0.59 (-8.79)	-0.98 (-5.80)	-0.63 (-5.86)	-0.62 (-4.76)	-1.00 (-5.67)	-0.96 (-5.97)
Croissance de la part de la valeur ajoutée de l'UE	0.16 (15.07)	0.16 (8.98)	0.16 (8.55)	0.16 (8.01)	0.16 (8.52)	0.16 (8.74)
Spécialisation – travailleurs faiblement qualifiés	-0.007 (-7.23)	-0.017 (-5.46)	-0.007 (-4.52)	-0.008 (-3.93)	-0.017 (-5.26)	-0.02 (-5.70)
Spécialisation – travailleurs moyennement qualifiés	-0.019 (-10.06)	-0.029 (-5.99)	-0.02 (-7.87)	-0.02 (-6.50)	-0.03 (-5.99)	-0.03 (-6.79)
Spécialisation – travailleurs hautement qualifiés	0.02 (38.9)	0.028 (10.68)	0.02 (20.7)	0.03 (18.22)	0.03 (10.56)	0.03 (10.78)
Intensité des activités de recherche et développement	0.0001 (1.76)	0.005 (2.13)	0.016 (3.63)	-0.016 (-1.61)	0.015 (1.75)	-0.04 (-2.28)
(intensité recherche et développement) ²			-0.015 (-4.05)	0.07 (3.89)	-0.001 (-1.36)	0.13 (3.23)
(intensité recherche et développement) ³				-0.055 (-4.39)		-0.09 (-3.56)
Log (part de l'investissement en valeur ajoutée) ¹		0.90 (6.94)			0.93 (6.71)	0.97 (7.99)
Variables nominales pays	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Nombre d'observations.	208	180	208	208	180	180

Source: Eurostat et OCDE

 Remarque: ¹ Espagne exclue en raison du manque de données relatives à l'investissement pour les industries Statistiques t entre parenthèses

En gras, valeurs différentes de zéro de façon significative. t-statistic in parentheses;

In bold values significantly different from zero.

- La forte concentration sectorielle des travailleurs faiblement qualifiés est liée à la croissance positive de la productivité dans des pays présentant une forte mobilité sectorielle de la main-d'œuvre faiblement qualifiée. Le même résultat s'applique dans les pays à forte mobilité sectorielle de la main-d'œuvre moyennement qualifiée, mais dans ce cas, l'effet sur la croissance de la productivité est plus fort. Cette conclusion semble confirmer l'hypothèse selon laquelle la forte mobilité sectorielle des personnes ayant un niveau d'instruction plus élevé est l'instrument permettant la diffusion du savoir aux personnes ayant un niveau d'instruction plus faible. Le fait que la mobilité sectorielle des personnes les plus instruites ne soit pas un avantage pour les secteurs qui présentent à la fois un niveau faible ou élevé de spécialisation de l'emploi faiblement qualifié est révélateur de l'importance de la proximité « culturelle » pour les personnes ayant des niveaux d'instruction différents. Pour tirer profit de la mobilité sectorielle de la main-d'œuvre hautement qualifiée, il est donc important d'améliorer les connaissances et les compétences des personnes les moins instruites.
- La forte concentration sectorielle de travailleurs moyennement qualifiés est corrélée positivement à la croissance de la productivité sectorielle uniquement dans les pays où la part sectorielle de l'emploi de main-d'œuvre hautement qualifiée se transforme rapidement. À l'inverse, la forte concentration sectorielle de travailleurs moyennement qualifiés est négativement corrélée à la mobilité sectorielle de la main-d'œuvre moyennement et hautement qualifiée. Ce résultat confirme l'hypothèse selon laquelle les personnes ayant un niveau d'instruction intermédiaire peuvent tirer profit du dynamisme des personnes les plus instruites. La corrélation négative entre la concentration de la main-d'œuvre moyennement qualifiée et de la productivité sectorielle dans des pays où la main-d'œuvre faiblement et moyennement qualifiée a un certain degré de mobilité peut dépendre du fait que la mobilité de ces groupes n'est pas le principal mécanisme par lequel les connaissances pertinentes sont transmises aux personnes dotées d'un niveau d'instruction intermédiaire. Ainsi, leur dynamisme n'empêche pas les industries avec une part relativement élevée de main-d'œuvre moyennement qualifiée d'obtenir de bons résultats.
- La forte concentration sectorielle de travailleurs hautement qualifiés est corrélée positivement à la croissance de la productivité sectorielle uniquement dans les

Tableau 25: Résultats à partir des régressions pour mesurer l'effet de la spécialisation sur la croissance de la productivité Estimations SURE à partir d'un échantillon de 13 États membres

Croissance de la productivité 95-99 Variables dépendantes	Équation 14	Équation 15	Équation 16	Équation 17
Niveau de productivité 95	-0.07 (-0.29)	-0.17 (-0.75)	0.36 (1.47)	0.21 (0.94)
Croissance relative de la part de valeur ajoutée	0.18 (6.50)	0.13 (6.12)	0.14 (6.15)	0.14 (6.81)
Travailleurs faiblement qualifiés * faible technologie	0.005 (0.37)	-0.004 (-0.43)	-0.004 (-0.39)	-0.002 (-0.19)
Travailleurs faiblement qualifiés * moyenne technologie	0.009 (0.77)	0.02 (1.84)	0.02 (1.74)	0.02 (1.94)
Travailleurs faiblement qualifiés * haute technologie	-0.04 (-4.68)	-0.00 (-0.03)	-0.019 (-1.38)	-0.003 (-0.24)
Faible * agriculture	-0.011 (0.76)	-0.03 (1.83)	-0.012 (-0.94)	-0.02 (1.32)
Faible * services	0.00 (0.07)	0.006 (0.90)	0.012 (1.93)	0.01 (2.11)
Travailleurs moyennement qualifiés * faible technologie	0.004 (0.30)	0.001 (0.14)	-0.002 (-0.30)	-0.003 (-0.37)
Travailleurs moyennement qualifiés * moyenne technologie	-0.02 (-0.90)	-0.03 (-1.29)	-0.03 (-1.42)	-0.03 (-1.52)
Travailleurs moyennement qualifiés * haute technologie	-0.06 (-4.72)	-0.01 (-9.30)	-0.05 (-3.46)	-0.06 (-4.99)
Moyen * agriculture	0.015 (1.21)	-0.002 (-0.10)	0.001 (0.083)	-0.004 (-0.18)
Moyen * services	-0.035 (-3.19)	-0.025 (-2.84)	-0.05 (-4.58)	-0.40 (-4.47)
Travailleurs hautement qualifiés * faible technologie	0.009 (1.40)	0.02 (3.10)	0.013 (2.12)	0.12 (2.39)
Travailleurs hautement qualifiés * moyenne technologie	0.03 (2.53)	0.03 (4.07)	0.035 (4.82)	0.33 (4.29)
Travailleurs hautement qualifiés * haute technologie	0.07 (13.44)	0.03 (5.05)	0.026 (3.78)	0.034 (4.74)
Haut * agriculture	0.07 (3.99)	0.08 (5.97)	0.083 (5.68)	0.08 (6.26)
Haut * services	-0.006 (-0.95)	0.02 (2.34)	0.02 (2.03)	0.015 (1.99)
Intensité des activités de recherche et développement		0.77 (5.92)	-1.35 (-7.21)	0.03 (0.11)
(intensité recherche et développement) ²			0.28 (12.78)	-0.19 (-2.48)
(intensité recherche et développement) ³				0.04 (6.84)
Variables nominales pays	Oui	Oui	Oui	Oui
	0.15	0.18	0.26	0.26
Nombre d'observations	234	234	234	234

Source: Eurostat et OCDE

Remarque: Statistiques t entre parenthèses

En gras, valeurs très différentes de zéro de façon significative.

pays qui présentent une mobilité sectorielle relativement élevée, notamment dans le cas des industries « de haute technologie ». À l'inverse, des changements profonds de la structure sectorielle de l'emploi pour la main-d'œuvre faiblement et moyennement qualifiée ne sont pas un avantage pour les secteurs spécialisés dans la main-d'œuvre hautement qualifiée.

Les résultats des estimations économétriques suggèrent que la spécialisation, mais pas de n'importe quel type, est essentielle pour la

croissance de la productivité sectorielle. La concentration sectorielle de main-d'œuvre hautement qualifiée favorise toujours la croissance de la productivité. Pour toute industrie spécifique, notamment pour les secteurs utilisant les technologies les plus avancées, une certaine spécialisation dans la main-d'œuvre hautement qualifiée apporte d'importants bénéfices aux pays avec un fort dynamisme de la part de l'emploi des travailleurs les plus instruits. Néanmoins, l'avantage que représente la spécialisation dans la main-d'œuvre hautement qualifiée

Tableau 26: Résultats à partir des régressions pour mesurer concernant l'effet de la spécialisation sur la croissance de la productivité Estimations SURE à partir d'un échantillon de 13 États membres

Croissance de la productivité 95-99	Équation 18	Équation 19	Équation 20
Niveau de productivité 95	-0.44 -1.66	-0.58 (-2.67)	-0.41 (-2.01)
Croissance relative de la part de valeur ajoutée	0.11 (5.17)	0.12 (5.35)	0.09 (4.23)
Travailleurs faiblement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi faiblement qualifié	1.00 (2.17)	1.18 (4.48)	0.94 (2.83)
Travailleurs faiblement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi moyennement qualifié	2.89 (5.12)	3.01 (6.08)	3.59 (7.58)
Travailleurs faiblement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi hautement qualifié	0.17 (0.64)	:	
Travailleurs moyennement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi faiblement qualifié	-1.70 (-1.96)	-2.10 (-4.25)	-1.85 (-3.09)
Travailleurs moyennement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi moyennement qualifié	-2.45 (-3.76)	-2.43 (-4.32)	-2.02 (-4.20)
Travailleurs moyennement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi hautement qualifié	0.94 (2.67)	1.09 (4.99)	0.77 (3.87)
Travailleurs hautement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi faiblement qualifié	-0.25 (-0.75)	:	
Travailleurs hautement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi moyennement qualifié	-0.32 (-0.69)	-0.72 (-2.18)	
Travailleurs hautement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi hautement qualifié	0.33 (1.69)	0.28 (1.94)	
Travailleurs hautement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi hautement qualifié dans tous les secteurs excepté la haute technologie			-0.43 (-2.59)
Travailleurs hautement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi hautement qualifié dans tous les secteurs de haute technologie			1.59 (8.51)
Travailleurs hautement qualifiés* mobilité structurelle de l'emploi hautement qualifié dans des secteurs de haute technologie			-2.88 (-7.33)
Travailleurs faiblement qualifiés	-0.22 (-6.17)	-0.23 (-8.43)	-0.24 (-7.76)
Travailleurs moyennement qualifiés	0.15 (2.56)	0.17 (3.88)	0.15 (3.32)
Travailleurs hautement qualifiés	0.02 (0.78)	0.03 (1.79)	0.04 (3.34)
Intensité des activités de recherche et développement	0.50 (1.54)	0.45 (1.66)	0.62 (2.27)
(intensité recherche et développement) ²	-0.29 (-3.37)	-0.27 (-3.62)	-0.24 (-3.27)
(intensité recherche et développement) ³	0.04 (7.46)	0.04 (8.09)	0.04 (7.62)
Log (part de l'investissement en valeur ajoutée) ¹	1.06 (6.47)	1.10 (8.88)	1.05 (8.41)
Variables nominales pays	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	180	180	180

Source: Eurostat et OCDE

Remarque: 1 Espagne exclue en raison du manque de données relatives à l'investissement pour les industries

Statistiques t entre parenthèses

En gras, valeurs très différentes de zéro de façon significative.

diminue en cas de changements importants de la composition sectorielle de main-d'œuvre faiblement et moyennement qualifiée. En revanche, les preuves empiriques laissent

entendre qu'une forte spécialisation des personnes les moins instruites contribue de manière positive à la croissance de la productivité lorsque la part relative de main-

d'œuvre faiblement qualifiée est élevée uniquement dans les secteurs de moyenne technologie. Autrement, la croissance de la productivité est élevée lorsque la part relative de main-d'œuvre faiblement et moyennement qualifiée est élevée dans les pays qui présentent une structure sectorielle changeante pour les personnes les plus instruites.

Conclusions

Le récent ralentissement de la croissance de la productivité dans l'UE s'est produit alors que la structure de l'emploi par niveau d'instruction était en mutation. Davantage d'emplois ont été créés pour les travailleurs hautement qualifiés, tandis que le nombre de travailleurs faiblement qualifiés dans la population active a diminué. Alors que ces tendances pourraient être une manifestation des changements technologiques valorisant les compétences, on pourrait s'attendre à ce que les travailleurs, par leur hétérogénéité, contribuent différemment à la production, les travailleurs hautement qualifiés étant plus productifs que les travailleurs faiblement qualifiés³⁷.

Ce chapitre a démontré que la croissance de la productivité globale est le reflet de différentes dynamiques de la productivité sectorielle et de différentes contributions des changements dans la diversité sectorielle de l'emploi. Ces différentes composantes de la croissance de la productivité ont tendance à être plus importantes durant certaines périodes plutôt que dans d'autres. Par exemple, dans les années 1980, des changements dans la composition de l'emploi expliquèrent 20 % de la croissance totale de la productivité du travail, tandis que la contribution de la croissance de la productivité au sein de ces secteurs représentait les 80% restants. Dans les années 1990, le premier pourcentage chuta, tandis que le second augmenta. Néanmoins, en observant attentivement les données on constate que ces schémas se sont produits essentiellement au cours de la première moitié des années 1990; après 1995, la composante de croissance de la productivité due aux changements de la composition sectorielle de l'emploi représentait environ 30 % de la croissance totale de la productivité. Sur une plus longue période, la composition sectorielle de la population active explique une part relativement faible de la croissance totale de la productivité. Par ailleurs, par rapport aux États-Unis, l'Europe avait une croissance de la productivité plus élevée dans les services produisant les TIC, alors que le taux de croissance de la productivité était plus

³⁷ Ce point de vue peut être trop simpliste car des niveaux élevés d'instruction sont une condition nécessaire, mais pas suffisante à une croissance durable de la productivité, comme lorsque les complémentarités entre capital humain et progrès technologique limitent la croissance potentielle et que leurs effets sont limités par le niveau de chacun.

³⁸ Voir par exemple Angel de la Fuente et Antonio Ciccone (2003), op. cit., et OCDE (2003), The sources of economic growth in the OECD countries.

faible dans les industries utilisant les TIC, ce qui indique une diffusion limitée en Europe des nouvelles technologies dans les services.

Ces conclusions ont deux conséquences majeures. Premièrement, la croissance totale de la productivité est limitée sans gains « purs » de productivité au sein des secteurs, en particulier dans les activités avec des processus de production susceptibles d'être affectés par la mise en place de technologies utilisant des applications universelles et à vaste portée (technologies génériques). Deuxièmement, elle ne fait plus porter l'attention sur les effets quantitatifs des changements structurels, mais sur les aspects qualitatifs. Les nouvelles technologies élargissent le rôle des connaissances dans le processus de production et, plus important, font de leur diffusion une composante essentielle de la croissance. Une main-d'œuvre hautement qualifiée participe non seulement à la réduction des coûts de mise en œuvre de nouvelles méthodes de production, mais également à leur adoption par les personnes les moins instruites.

La croissance de la productivité dépend du niveau du capital humain, comme le soulignent les études sur le capital humain et la croissance³⁸; toutefois, comme l'a démontré ce chapitre, elle dépend également de la répartition des compétences dans l'économie tout entière. Les conclusions de ce chapitre laissent entendre que la concentration de main-d'œuvre hautement qualifiée dans des industries caractérisées par des schémas d'innovation intenses présente de réels avantages. Dans ce contexte, les industries présentant de fortes perspectives de croissance, comme les industries de haute technologie, qui présentent une concentration importante de main-d'œuvre hautement qualifiée devraient obtenir de meilleurs résultats que les autres. Toutefois, il peut y avoir d'importantes retombées de connaissances sur les activités qui utilisent des applications moins spécialisées lorsque le domaine de l'application du savoir est vaste, en particulier dans le secteur des services. Ce chapitre a montré que les secteurs intensifs technologiquement avancés et moins avancés peuvent tous deux tirer profit du nombre croissant de travailleurs hautement qualifiés et de leur mobilité élevée.

Ainsi, la spécialisation de l'emploi joue un rôle dans la croissance de la productivité, mais tous les types de spécialisation ne sont pas favorables à la croissance. La main-d'œuvre

faiblement qualifiée tire des avantages évidents à « monter l'échelle », ce qui signifie que leur part augmente dans des secteurs à plus forte intensité technologique (secteur à moyenne technologie). Ce résultat peut être relié à la complexité des processus de production utilisés dans les secteurs à haute technologie, qui limite la diffusion des retombées de savoir aux personnes les moins instruites employées dans ces secteurs. Par ailleurs, les travailleurs faiblement et moyennement qualifiés peuvent bénéficier d'un processus intense de réaffectation dans les différents secteurs pour les personnes les plus instruites. Une transformation et une adaptation continues des personnes les plus instruites pourraient faciliter la diffusion des connaissances entre les personnes les moins instruites.

Il existe trois implications politiques.

Premièrement, l'adaptabilité est plus qu'une simple flexibilité accrue des salaires réels ou que des dispositions contractuelles flexibles; elle implique également le développement de nouvelles capacités et connaissances. Le progrès technologique est fondamentalement un processus de changements structurels. Il ouvre la fenêtre des perspectives qui, si elle est utilisée, peut favoriser la croissance. Néanmoins, ces changements rendent également les anciennes connaissances obsolètes et nécessitent la création de nouvelles compétences et de nouvelles connaissances. Selon B.A. Lundvall: « L'économie de l'apprentissage est une économie où la réussite des individus, entreprises, régions et économies nationales reflète leur capacité d'apprentissage (et d'oubli, condition souvent indispensable à l'apprentissage de nouvelles compétences). Il s'agit d'une économie caractérisée par des changements rapides et où le taux d'obsolescence des anciennes compétences et la demande de nouvelles compétences sont élevés »³⁹. [Traduction libre]

Les caractéristiques des nouvelles technologies ont non seulement accentué l'importance du « renforcement du capital immatériel »⁴⁰ mais également modifié les relations entre les facteurs de production et accru la nécessité de processus de production souples. En ce qui concerne le premier élément, les investissements en connaissances (éducation, formation, apprentissage tout au long de

la vie, recherche et développement) et les mesures visant à améliorer la qualité du travail sont fondamentales pour développer à la fois les compétences formelles et informelles (spécifiques à l'entreprise) et promouvoir l'insertion sociale. L'apprentissage tout au long de la vie, qui ne doit pas être seulement réservé aux personnes hautement qualifiées, est au cœur de la stratégie de croissance de la productivité. La flexibilité reflète la nécessité de répondre aux nouvelles technologies par de nouvelles formes d'organisations du travail, une division réduite du travail au sein des entreprises et le développement de compétences entrepreneuriales⁴¹. Comme le soulignent les nouvelles lignes directrices de l'emploi, la conception et la diffusion de formes novatrices et durables d'organisation du travail, favorables à la productivité et à la qualité du travail, sont au cœur des politiques de l'emploi.

Deuxièmement, les politiques d'éducation et de formation qui encouragent une vaste diffusion des connaissances sont essentielles. Dans le contexte du processus d'intégration européenne et de mondialisation, cette question est liée à celle de la compétitivité internationale. Observable dans les dynamiques commerciales, elle est dictée par la capacité d'un pays à être compétitif sur le marché mondial, ce qui traduit sa capacité d'innovation et la qualité de ses institutions et de sa population active. Des changements de la structure de l'emploi dans l'économie peuvent modifier sa capacité à être compétitif et, donc, ses perspectives de croissance. Une amélioration générale des compétences des personnes est nécessaire afin d'éviter une situation où la structure existante de l'économie freine les perspectives de croissance. L'existence de complémentarités entre la structure de l'emploi pour différents niveaux d'instruction peut avoir ou non des effets positifs en fonction de l'intensité et de la qualité des liens entre des personnes ayant des niveaux d'instruction différents. En d'autres termes, dans un secteur donné, la présence de personnes différentes dotées de niveaux de compétences différents peut être propice à la croissance de la productivité lorsque l'interaction entre les travailleurs hétérogènes génère des retombées de connaissances⁴². Certaines caractéristiques de l'interaction entre la spécialisation et les changements dans la structure de l'emploi peuvent favoriser la croissance de la productivité plus que d'autres.

³⁹ Lundvall B.A. (1996) *The Social Dimension of the Learning Economy*, DRUID (Danish research Unit of Industrial Dynamics) Document de travail n°. 1

⁴⁰ Abramovitz M. et David P.A. (1995), *Technological change and the Rise of Intangible Investments: The US Economy's Growth-Path in the Twentieth Century* in Foray D. and Lundvall B.A. (eds.) *Employment and Growth in the knowledge-based economy*.

⁴¹ Lindbeck A. et Snower D. (2000) *The division of labour and the Market of Organisations*.

⁴² L'importance de l'interaction entre les travailleurs hétérogènes pour le processus générateur de croissance est également présentée par L.C. Keely (2003), mais uniquement pour les travailleurs qualifiés. L.C. Kelly (2003) *Exchanging good ideas in Journal of Economic Theory*.

⁴³ À propos des liens entre éducation et croissance, voir Zilibotti, F. et Storesletten, K. (2000), *Education, educational policy and growth in Swedish Economic Policy Review* vol. 7 pp-39-70.

Dans ce domaine, un rôle important sera joué par les institutions en comblant l'écart de connaissances entre différents types d'industries et, au sein de ces industries, entre différents niveaux de compétences⁴³.

Troisièmement, la mobilité sectorielle peut faciliter la croissance. Ce chapitre a démontré qu'un déplacement sectoriel (mobilité sectorielle) de l'emploi peut favoriser la croissance lorsqu'il touche les personnes les plus instruites ou lorsqu'il va de pair avec une amélioration de la base de connaissances des personnes les moins instruites. Dans une économie en croissance, ce déplacement ne nécessite pas obligatoirement un transfert physique des travailleurs entre des secteurs. Lorsque l'emploi augmente, les personnes rejoignant la population active contribuent à une modification de la structure. En cas de stagnation de la population en âge de travailler, due au vieillissement de la population, un déplacement sectoriel de la main-d'œuvre peut nécessiter plus de mobilité des travailleurs entre les secteurs car il n'y a pas de cohortes importantes de jeunes travailleurs plus instruits prêts à remplacer les travailleurs âgés. Par ailleurs, cela impliquerait également la mobilisation et la formation de la main-d'œuvre intérieure disponible, ainsi qu'une participation de personnes qualifiées venues de pays tiers.

La compétitivité et les changements structurels font la une du débat politique européen depuis la parution du Livre blanc de M. Delors, Croissance et compétitivité. L'avancée vers l'Union économique et monétaire a non seulement encouragé le processus d'intégration européenne, mais également souligné que la convergence nominale, bien que nécessaire, n'était pas suffisante pour améliorer la croissance de la production potentielle et une convergence en variables réelles. Dans ce contexte, l'agenda de Lisbonne visait à modifier le régime de politique économique. La stratégie était de combler l'écart entre la convergence nominale et la convergence réelle en créant les conditions d'une croissance durable et viable, en accélérant la transition vers une économie fondée sur le savoir, tout en préservant le modèle social européen.

Il apparaît clairement que les investissements dans le capital humain sont une condition indispensable pour la réalisation de l'objectif de Lisbonne, devenir la plus compétitive économie fondée sur le savoir. La part croissante des services dans l'économie, le rythme des changements technologiques, l'augmentation de la part des connaissances/informations dans la valeur de la production et l'échelle de la restructuration économique et sociale renforcent tous la nécessité de tels investissements. La diffusion du

savoir est cruciale pour d'une part renforcer et étendre l'utilisation des nouvelles technologies à l'ensemble de l'économie et d'autre part empêcher la segmentation du marché du travail entre les travailleurs selon leurs différents types d'instruction.

Annexes au chapitre 2

Annexe 2.1 – Méthode structurelle résiduelle

La productivité globale est la moyenne pondérée des niveaux de productivité sectorielle, avec des pondérations égales à la part de l'emploi de chaque secteur. Au fil du temps, la croissance de la productivité globale reflète à la fois le taux de croissance de la productivité au niveau sectoriel et les changements de composition sectorielle de l'emploi. La méthode structurelle résiduelle permet de décomposer algébriquement la croissance de la productivité de la main-d'œuvre entre deux périodes en une composante intersectorielle et intrasectorielle et une rubrique résiduelle. Le premier effet est la contribution à la croissance totale de la productivité de la main-d'œuvre engendrée par le déplacement de l'emploi à partir des industries à faible productivité vers les industries à forte productivité. Cet effet tend à être positif lorsque l'économie est en expansion et contribue à une augmentation de la croissance de la productivité totale lorsque les industries en expansion sont celles qui ont un niveau de productivité élevé. Il représente la croissance de la productivité imputable aux changements de la structure de l'emploi en partant du principe que la productivité est la même au cours des deux périodes. La seconde composante représente la contribution à la croissance de la productivité de la main-d'œuvre engendrée par la croissance de la productivité intrasectorielle pondérée par la part de l'emploi de ces industries par rapport à l'emploi total. Cet effet représente la croissance de la productivité de la main-d'œuvre, à structure égale entre les deux périodes. Enfin, la rubrique résiduelle mesure l'importance de l'interaction de la croissance de la productivité positive/négative dans les secteurs en expansion/en recul.

En termes formels, la décomposition se fait conformément à l'équation suivante: the following expression

$$\frac{\pi_t - \pi_0}{\pi_0} = \sum_i \left(\frac{q_{it} - q_{i0}}{\pi_0} \pi_{i0} + \frac{\pi_{it} - \pi_{i0}}{\pi_0} q_{i0} + \frac{(\pi_{it} - \pi_{i0})(q_{it} - q_{i0})}{\pi_0} \right)$$

productivity growth = structural change effect + productivity growth effect + interaction effect

soit π_t le niveau de productivité au moment t; π_{it} le niveau de productivité de l'industrie i au moment t; q_{it} la part de l'emploi dans l'industrie i au moment t. La productivité est calculée en valeur ajoutée à prix constants divisée par l'emploi total. Calculée de cette manière, la croissance de la productivité totale peut être

différente de la mesure plus courante à partir du taux de croissance du PIB par personne employée, car le PIB et la valeur ajoutée pour l'ensemble de l'économie sont différents pour les impôts nets sur les produits.

Description des données

Les données portant respectivement sur les périodes 1970-1979 et 1980-2001 proviennent de l'ISDB de l'OCDE et de la nouvelle base de données STAN pour l'analyse industrielle. La classification des secteurs utilisée dans la base de données ISDB correspond à celle de la classification ISIC Rév. 2. Afin d'éviter des problèmes de comparabilité, dus aux éventuelles différences dans la classification des activités détaillées, la comparaison sur trois les décennies est limitée à un niveau à un chiffre (Voir OCDE, base de données STAN 2002).

La nouvelle version de STAN se fonde sur la classification ISIC Rév. 3. Dans STAN, la valeur ajoutée à prix constants est exprimée pour tous les pays, à l'exception des États-Unis, sous forme d'un indice en prenant 1995 comme année de base. Pour les États-Unis, l'année de base est 1996. Les données de valeur ajoutée étant présentées sous forme d'indices, les données sur l'emploi ont été transformées en indices en utilisant la même base que pour l'indice de valeur ajoutée. La formule ci-dessus a été adaptée au cas des données sous forme d'indices. Fondamentalement, cela équivaut à multiplier le terme entre crochets par le rapport entre l'indice de productivité dans chaque secteur et l'indice de productivité pour l'économie totale.

Dans le cas de l'UE, la décomposition a nécessité de constituer des agrégats larges à l'échelle de l'UE pour la valeur ajoutée à prix courants et constants à partir de séries nationales disponibles dans STAN. Dans STAN, les données sont exprimées dans la devise nationale, qui correspond à l'« euro national » pour les pays de la zone euro. Pour ces pays, les données sont exprimées en euros à partir de 1999 (2001 pour la Grèce) et converties aux taux de conversion irrévocablement fixes entre les anciennes

devises nationales et l'euro pour les années précédant l'Union économique et monétaire. Les données exprimées de cette manière ne peuvent pas être utilisées pour l'agrégation. L'agrégation prend son sens économique après la conversion des séries nationales en « ECU/euros »¹. Ainsi, les séries nationales

STAN sont converties en « ECU/euros » à l'aide de la table de conversion disponible dans la base de données NewCronos. Pour les pays non-membres de l'Union économique et monétaire, les taux de conversion sont respectivement en ECU pour les années précédant l'Union économique et monétaire et en euros à partir de l'Union économique et monétaire. Après la conversion, la valeur ajoutée à prix constants de l'UE aux niveaux sectoriel et agrégé est calculée sous forme de moyenne pondérée des séries nationales correspondantes. Comme les données de l'Irlande et du Luxembourg ne sont pas disponibles, les agrégats de l'UE ne tiennent pas compte de ces pays. L'emploi de l'UE est la somme des chiffres des pays. Dans le cas des Pays-Bas, la valeur ajoutée à prix constants respectivement pour les secteurs de la « Finance, assurances, immobilier » et des « Services communautaires, sociaux et personnels » n'est pas disponible pour les années antérieures à 1985. Pour ces années, la valeur ajoutée à prix constants de ces secteurs est calculée à partir de la valeur ajoutée sectorielle à prix courants en utilisant le déflateur implicite des prix de la valeur ajoutée brute totale.

Résultats

Les graphiques A1 et A2 illustrent pour l'UE et les États-Unis la croissance totale de la productivité de la main-d'œuvre (lignes continues) et la contribution totale des effets structurel, de productivité et d'interaction (lignes en pointillés). Les graphiques mettent également en évidence la part de chaque effet imputable aux secteurs.

Pour l'UE comme pour les États-Unis, l'effet de croissance de la productivité explique la plus grande partie de la croissance totale de la productivité du travail. En ce qui concerne l'effet de changement structurel, sa contribution à la croissance totale de la productivité du travail était quasiment constante et faible durant toutes les périodes. Toutefois, il convient de noter que la croissance de la productivité ayant diminué dans l'UE après 1995, la part de la croissance totale de la productivité représentée par l'effet de changement structurel a augmenté. Aux États-Unis, on a constaté une forte redistribution de l'emploi entre les secteurs dans les années 1980, alors qu'il était quasiment nul dans les années 1990. Enfin, l'interaction est importante et négative uniquement dans les années 1980 et aux États-Unis.

Dans le cas de l'Europe, les années 1980 et la première moitié des années 1990 sont marquées par la reprise de la contribution de l'« Industrie manufacturière » et des services sociaux qui est à l'origine de la hausse de la croissance totale de la productivité du travail (voir panneau effet de productivité). En revanche, durant la

seconde moitié des années 1990, une baisse générale de la croissance de la productivité dans tous les secteurs, excepté l'« Agriculture » et l'« Électricité », a provoqué une diminution de la croissance totale de la productivité. En particulier, on peut également noter qu'entre la première et la seconde moitié des années 1990, la contribution de l'« Industrie manufacturière » à la croissance totale de la productivité a diminué de moitié, tandis que celle des « Services aux entreprises » et des services sociaux était quasiment nulle. Les parts de l'emploi des « Services aux entreprises » et de l'« Industrie manufacturière », respectivement en hausse et en baisse, ont entraîné une contribution positive du premier secteur à la croissance totale de la productivité de la main-d'œuvre et une contribution négative du second. Les importantes pertes d'emplois qui ont touché l'« Industrie manufacturière » durant la première moitié des années 1990 ont limité la croissance de la productivité, mais ont été légèrement compensées par la hausse de

l'emploi dans les services aux entreprises et les services sociaux.

Annexe 2.2 – Décomposition du différentiel de croissance de la productivité entre l'UE et les États-Unis

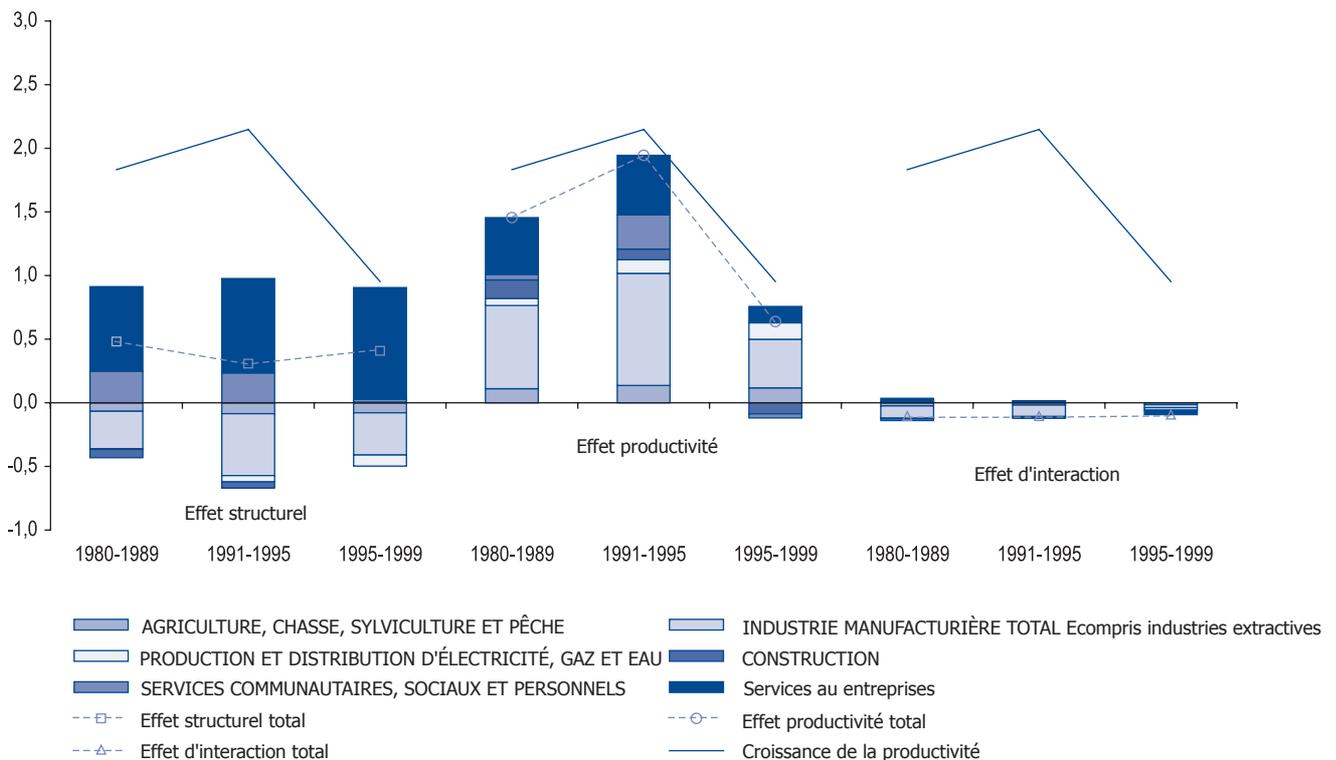
L'équation de l'annexe 1 montre que la contribution à la croissance totale de la productivité du travail d'un secteur peut être plus élevée que celle d'un autre secteur parce que: a) sa croissance de la productivité est plus élevée; b) sa part de l'emploi est élevée; c) son niveau de productivité est élevé; d) sa part de l'emploi se développe. En raison de différences existant entre les taux et les niveaux de croissance de la productivité sectorielle et les parts de l'emploi (niveaux et changements), il est impossible d'identifier la source de ces changements en prenant simplement les différences des effets

qui sont obtenus après décomposition de la croissance totale de la productivité du travail. Par conséquent, les comparaisons entre les pays pour chacun des quatre effets peuvent être effectuées après avoir contrôlé les différentes valeurs des effets restants.

La méthodologie élaborée par Van Ark et al.⁴⁴ (2002) définit les composantes et la contribution imputables aux différences de croissance de la productivité de chaque secteur ou à leurs différences de niveaux par rapport à la productivité moyenne de chaque pays. La procédure, fondée sur une méthode structurelle résiduelle fictive, décompose le différentiel de croissance entre l'UE et les États-Unis en quatre effets.

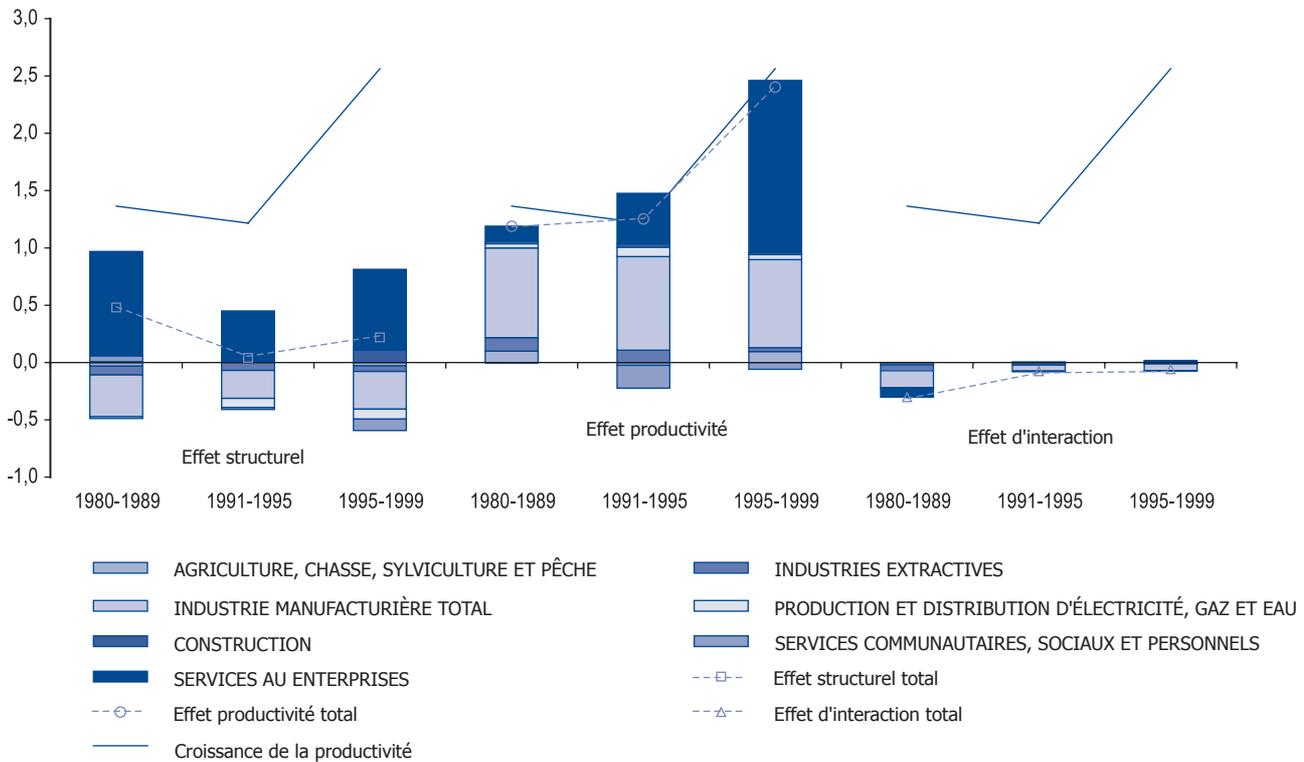
Premièrement, la part de l'emploi de l'UE est imposée aux États-Unis et inversement. Deuxièmement, l'effet des différences de croissance de la productivité sectorielle est déterminé en comparant pour les deux pays

Graphique 45: Changements structurels et croissance de la productivité: Union européenne



⁴⁴ Bart van Ark, Robert Inklaar, Robert McGuckin and Marcel Trimmer (2002) "Changing gear" Productivity, ICT and Services Industries: Europe and the United States, Research Memorandum GD-60, Groningen Growth and Development Centre.

Graphique 46: Changements structurels croissance de la productivité: EU



Source: OCDE, base de données STAN

l'effet de croissance de la productivité (au sein de la composante de croissance de la productivité) en utilisant des secteurs ayant une structure de l'emploi comparable (donc avec les mêmes parts de l'emploi pour l'UE et les États-Unis). L'écart entre la différence effective de l'effet de croissance de la productivité et la différence fictive représente la composante du différentiel de la croissance totale de la productivité imputable aux différences de parts de l'emploi. De manière similaire, en comparant l'effet de changement structurel avec les mêmes parts de l'emploi, on isole la contribution des différents niveaux de productivité à l'écart de croissance totale de la productivité. L'écart entre la différence effective de l'effet de changement structurel et la différence fictive représente la composante de différentiel de la croissance totale de la productivité imputable aux différents changements de la part de l'emploi.

La méthode structurelle résiduelle fictive donne pour chacun des pays deux économies « virtuelles »: l'UE avec la structure de l'emploi de l'UE; l'UE avec la structure de l'emploi des États-Unis; les États-Unis avec la structure de

l'emploi des États-Unis; les États-Unis avec la structure de l'emploi de l'UE. Les effets totaux présentés dans les graphiques sont la moyenne de chaque effet dans la structure de l'emploi de l'UE et des États-Unis.

L'analyse identifie donc les composantes suivantes du différentiel de croissance de la productivité du travail entre l'UE et les États-Unis:

1. la première composante représente la contribution à l'écart UE-EU due aux différences de croissance de la productivité (par exemple elle répond à la question: « La croissance des États-Unis est-elle supérieure à celle de l'UE car la croissance de ses industries est plus rapide en termes de productivité, indépendamment des niveaux et changements de la structure de l'emploi ? »).
2. La seconde composante représente la contribution au différentiel de croissance due aux caractéristiques spécifiques de la structure. Dans ce cas, la véritable question est la suivante: « La croissance

des États-Unis est-elle supérieure à celle de l'UE en raison d'une certaine composition sectorielle de l'emploi quel que soit le taux de croissance de la productivité ? »

3. La troisième composante définit la contribution à la croissance différenciée de productivité différentielle en l'expliquant par l'existence d'un écart entre les niveaux de productivité des industries par rapport au niveau de productivité moyen de chaque pays. La question est alors: « La croissance des États-Unis est-elle supérieure à celle de l'UE en raison de niveaux de productivité sectorielle supérieurs à ceux de l'UE ? »
4. La quatrième composante identifie la différence entre la croissance de la productivité de l'UE et des États-Unis due aux changements de la structure économique. Elle répond à la question suivante: « La croissance des États-Unis est-elle supérieure à celle de l'UE en raison d'une augmentation plus rapide de la part de l'emploi de n'importe quel secteur ? »

Résultats

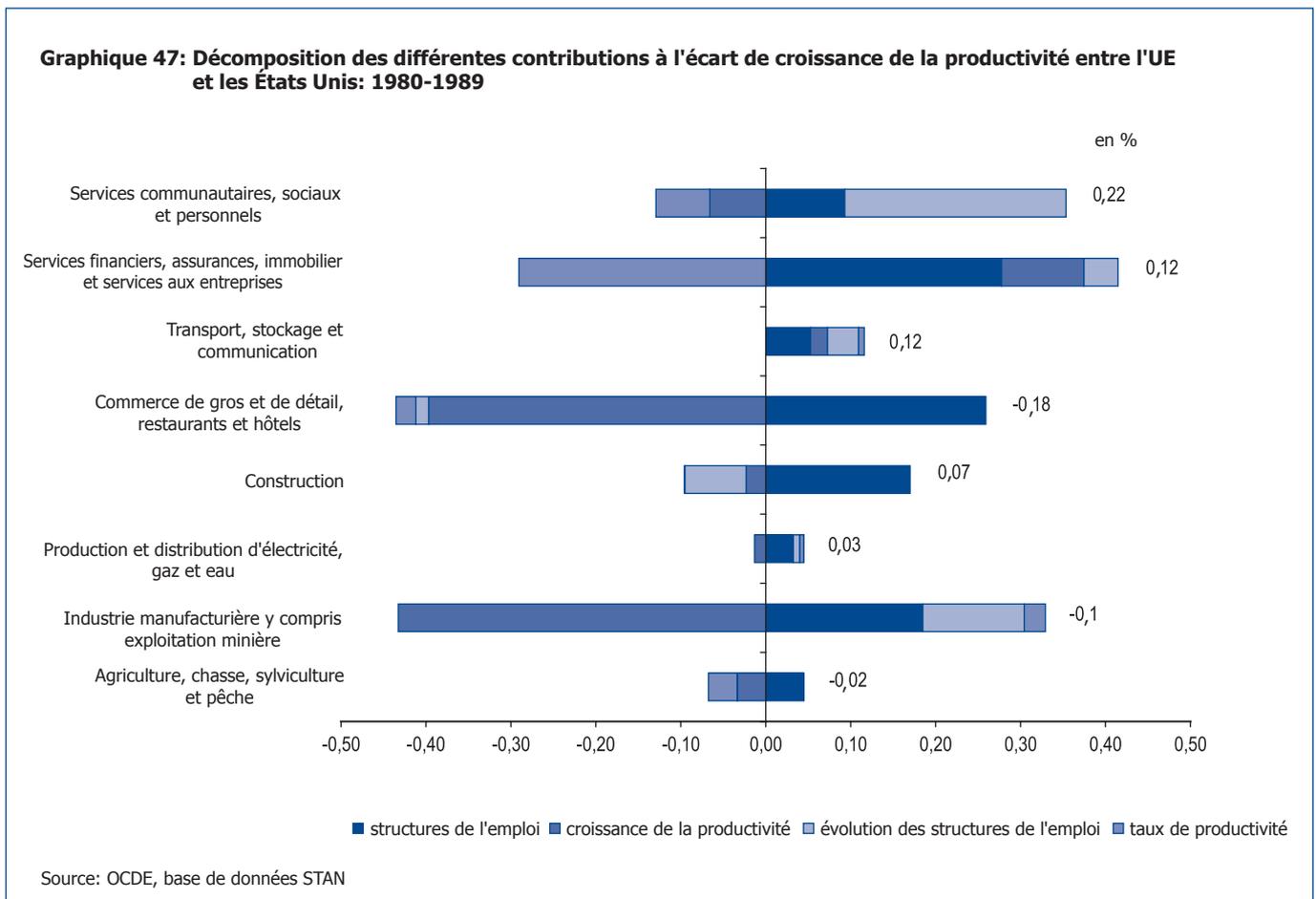
Les graphiques A3-A5 montrent les résultats de la décomposition pour les années 1980, 1990 et la seconde moitié des années 1990. Par ailleurs, l'écart de croissance de la productivité totale entre l'UE et les États-Unis est donné entre parenthèses pour chaque secteur. Les graphiques ne tiennent pas compte de l'effet d'interaction. C'est pourquoi, le total des chiffres entre parenthèses n'est pas égal au différentiel total de croissance de la productivité, mais uniquement à la somme de l'effet de changement structurel et de l'effet de croissance de la productivité.

Dans les années 1980, la composante d'écart de croissance de la productivité totale due aux différences de structure de l'emploi était toujours en faveur de l'UE, en particulier dans les secteurs de la « Finance, assurances et immobilier », « Commerce de détail » et « Industrie manufacturière ». L'Europe avait également un avantage

en termes de changements de la structure dans les « Services sociaux et personnels », l'« Industrie manufacturière », la « Finance » et les « Transports et communication ». Aux États-Unis, la croissance plus rapide de la productivité dans les secteurs du « Commerce de détail » et de l'« Industrie manufacturière » a contribué de manière négative au différentiel de croissance de la productivité entre l'UE et les États-Unis, tandis que la contribution de la « Finance » a été positive, mais pas suffisante pour compenser les effets négatifs provenant de ces deux industries. Lorsqu'on examine la décomposition pour les années 1990 (graphique A4), les composantes structurelles, à la fois en niveaux et changements, ont continué à avoir une contribution positive, ce qui a donc augmenté l'avantage de l'UE dans le différentiel de productivité avec les États-Unis⁴⁵. Toutefois, cet effet a été compensé par la contribution négative due aux différences de niveaux et de taux de croissance de la productivité sectorielle. La seule exception

importante est celle des services sociaux avec une contribution positive⁴⁶. Tandis que pour les années postérieures à 1995, les résultats de la décomposition sont qualitativement analogues à ceux observés pour les périodes précédentes, l'ordre de grandeur est très différent. En effet, la contribution positive provenant de la structure est plus faible (0,58 % contre 1,5 % pour les années 1980 et 1,6 % pour les années 1990), alors que la contribution négative dérivée de la productivité est plus élevée (-2,16%, contre, -1,22% et 2,01% respectivement pour les années 1980 et 1990), en particulier pour les secteurs du « Commerce », de la « Finance » et de l'« Industrie manufacturière ».

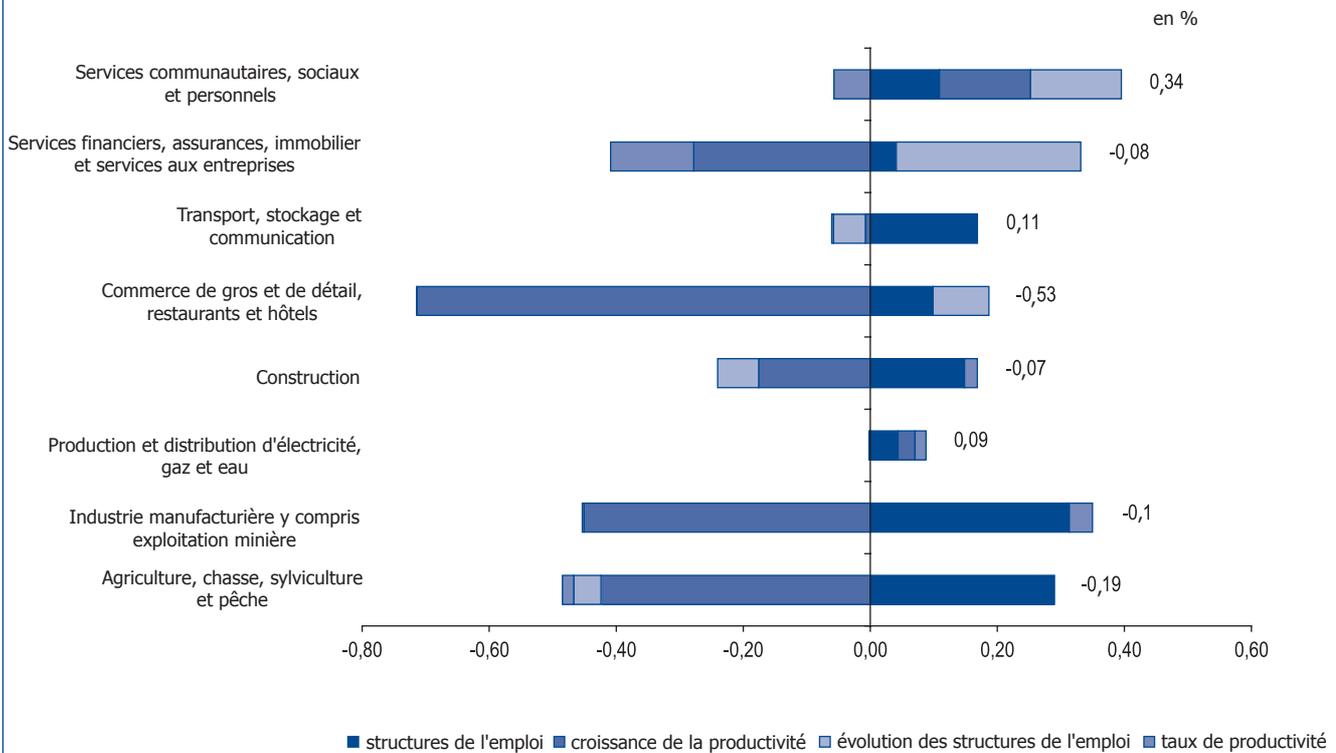
En ce qui concerne la contribution des « Services aux entreprises » à la croissance de la productivité totale, la différence entre l'UE et les États-Unis pourrait être représentative des divergences de résultats effectifs des industries classées dans ce secteur, mais également refléter le traitement différent



⁴⁵ Pour les secteurs de la construction et, dans une moindre mesure, des Transports et communication et de l'agriculture, des changements des parts de l'emploi ont contribué de manière négative à l'écart car les parts de l'emploi ont diminué dans l'UE tandis qu'elles augmentaient aux États-Unis. Étant donné que le taux de hausse des États-Unis était supérieur à celui de la baisse de l'UE, l'effet moyen a été négatif.

⁴⁶ Les difficultés bien connues de la mesure de la production de ces services (à savoir, fondée sur les facteurs de production et la rétribution des travailleurs) incitent à la prudence avant d'interpréter ce résultat comme une indication d'une meilleure efficacité dans l'UE qu'aux États-Unis.

Graphique 48: Décomposition des différentes contributions à l'écart de croissance de la productivité entre l'UE et les États Unis: 1991-1999



Source: OCDE, base de données STAN

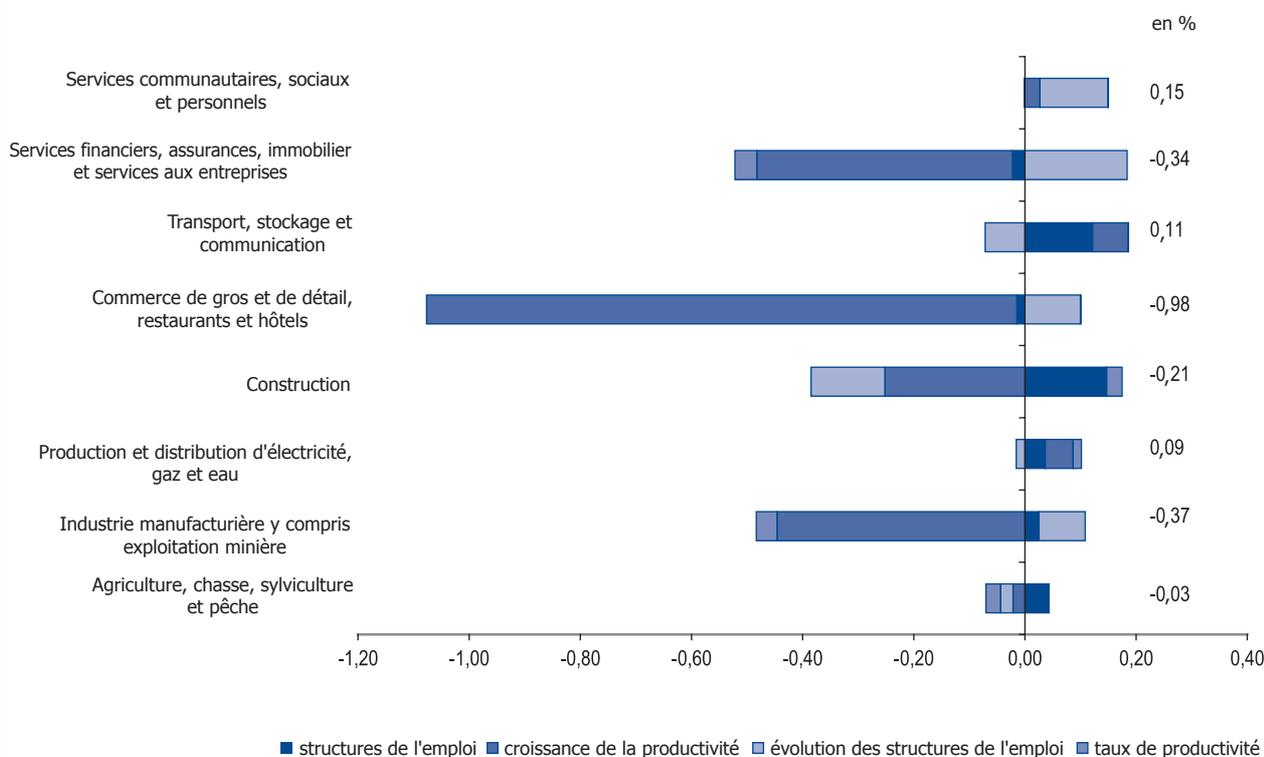
des améliorations qualitatives des services. De nombreux experts ont reconnu que des améliorations qualitatives non mesurées sont appliquées de façon non uniforme entre les pays, peut-être avec davantage d'ajustement de la part des instituts statistiques américains que de leurs homologues européens. Toutefois, la probabilité de sous-estimation de la croissance de la productivité en ne tenant pas compte des améliorations qualitatives est très faible (voir Schreyer P. (2001) Computer prices indices and international growth comparisons, Documents contextuels sur le projet de croissance OCDE). Ainsi, ces résultats soulignent clairement l'importance des gains de productivité au sein de chaque industrie.

Annexe 2.3 – Classification des industries utilisées dans l'analyse des schémas de spécialisation (NACE Rév.1)

Classification statistique des activités économiques dans l'enquête communautaire sur les forces de travail

- 01 Agriculture, chasse, services annexes
- 02 Sylviculture, exploitation forestière, services annexes
- 05 Pêche, aquaculture, pisciculture, services annexes
- 10-14 Industries extractives
- 15 Industries alimentaires
- 16 Industrie du tabac
- 17 Industrie textile
- 18 Industrie de l'habillement et des fourrures
- 19 Apprêt et tannage des cuirs; fabrication d'articles de voyage et de maroquinerie; fabrication de chaussures
- 20 Fabrication d'objets divers en bois, liège, vannerie et sparterie
- 21 Fabrication de pâte à papier, de papier et de carton
- 22 Édition, imprimerie et reproduction d'enregistrement sonores
- 23 Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires
- 24 Industrie chimique
- 25 Industrie du caoutchouc et des plastiques
- 26 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
- 27 Métallurgie
- 28 Fabrication d'éléments en métal pour la construction
- 29 Fabrication de machines et équipements
- 30 Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique
- 31 Fabrication de machines et appareils électriques
- 32 Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication

Graphique 48: Décomposition des différentes contributions à l'écart de croissance de la productivité entre l'UE et les États Unis: 1995-1999



Source: OCDE, base de données STAN

- | | | |
|--|---|----------------------------------|
| 33 Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie | 63 Services auxiliaires des transports; agences de voyage | 95 Services domestiques |
| 34 Industrie automobile | 64 Postes et télécommunications | 99 Activités extra-territoriales |
| 35 Fabrication d'autres matériels de transport | 65 Intermédiation financière | |
| 36 Fabrication de meubles; industries diverses | 66 Assurance et caisses de retraite | |
| 37 Récupération | 67 Auxiliaires financiers et d'assurance | |
| 40 Production et distribution d'électricité, de gaz, de chaleur et d'eau | 70 Activités immobilières | |
| 41 Captage, traitement et distribution d'eau | 71 Location sans opérateur et de biens personnels et domestiques | |
| 45 Construction | 72 Activités informatiques | |
| 50 Commerce, réparations automobiles; commerce de détail de carburants | 73 Recherche-développement | |
| 51 Commerce de gros et intermédiaires du commerce | 74 Services fournis principalement aux entreprises | |
| 52 Commerce de détail et réparation d'articles domestiques | 75 Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire | |
| 55 Hôtels et restaurants | 80 Éducation | |
| 60 Transports terrestres; transports par conduits | 85 Santé et action sociale | |
| 61 Transports par eau | 90 Assainissement, voirie et gestion des déchets | |
| 62 Transports aériens | 91 Activités associatives | |
| | 92 Activités récréatives, culturelles et sportives | |
| | 93 Services personnels | |

Chapitre 3 Structures et déterminants des salaires dans une Europe élargie

Introduction

La structure et l'évolution du coût du travail et des salaires sont des facteurs importants du marché du travail. Ils sont étroitement liés aux décisions de demande de travail des entreprises comme aux décisions de travail des particuliers. Au travers de leurs rapports avec la productivité, le profit et la consommation, ils constituent des déterminants fondamentaux de la croissance économique et de l'emploi en général.

En ce sens, la nouvelle génération des Grandes orientations des politiques économiques (GOPE) et des Lignes directrices pour l'emploi ont mis en évidence l'importance des salaires et de la productivité en insistant sur les points suivants (voir encadré 5):

- le lien entre les salaires et la productivité, leur évolution dans le temps et leur impact sur la création d'emploi;
- le rôle des coûts non salariaux, essentiellement les taxes et les contributions sociales, pour l'emploi et la cohésion sociale;
- la nécessité d'améliorer la flexibilité et la différenciation – selon les compétences, les entreprises, les secteurs industriels et les régions – des salaires et leur rôle dans l'emploi et dans la mobilité de la main-d'œuvre;
- l'incidence des disparités salariales et des autres déséquilibres qui subsistent en matière d'incitation au travail, y compris la discrimination directe, en fonction du sexe ou de la nationalité, sur la participation au marché du travail et l'avancement de carrière, et
- le rôle des partenaires sociaux, des relations industrielles, des conventions collectives et des mécanismes de définition des salaires dans la qualité du travail et l'emploi.

Dans le contexte de ces lignes directrices et de ces recommandations politiques, ce

Encadré 5: Lignes directrices 2003 concernant les salaires

Dans les versions 2003 des Grandes orientations des politiques économiques (GOPE) et des Lignes directrices pour l'emploi (LDE), les lignes directrices concernant les salaires, la productivité, les coûts non salariaux et les incitations au travail ont été renforcées.

Tout en reconnaissant que « le maintien de conditions macroéconomiques saines dépend des politiques poursuivies par les banques centrales et les gouvernements et de l'évolution des salaires », les GOPE 2003⁴⁷ exigent de « l'évolution des salaires [qu'elle contribue] à la stabilisation de l'environnement macroéconomique et à un dosage des politiques économiques favorable à l'emploi ». Dans ce but, « les États membres devront promouvoir un cadre approprié pour les négociations salariales entre partenaires sociaux », en s'assurant notamment que « la hausse des salaires nominaux reste compatible avec la stabilité des prix et les gains de productivité. La hausse des coûts salariaux doit notamment rester modérée, dans un contexte marqué par la possibilité d'un rebond conjoncturel de la productivité ou d'un regain de l'inflation, cela afin de permettre aux entreprises d'accroître les investissements créateurs d'emplois ».

Dans l'objectif de relever le potentiel de croissance de l'Europe, les GOPE demandent en particulier de « veiller à ce que les mécanismes de négociation salariale assurent l'adéquation entre salaires et productivité en prenant en compte les différences de productivité selon les qualifications et les conditions locales du marché du travail ». Tout en reconnaissant qu'en 2002, « l'adaptation des salaires au contexte de faible croissance de la productivité ne s'est faite que lentement », les GOPE recommandent à plusieurs reprises une modification des mécanismes de négociation salariale et de formation des salaires à la fois pour garantir que les salaires traduisent les différentiels de productivité et de compétences ainsi que les conditions locales du marché du travail, et pour permettre une plus grande différenciation salariale entre les entreprises et les régions. Dans certains cas, elles encouragent ouvertement l'évolution vers des mécanismes de définition des salaires plus décentralisés.

En ce qui concerne les travailleurs peu qualifiés, les GOPE soulignent notamment « la nécessité, d'une part, d'améliorer la qualité de l'éducation et de la formation (...) et, d'autre part, de faire en sorte que le niveau des salaires traduise mieux l'état de la productivité ». Dans ce contexte, elles recommandent de réduire le coût du travail, plus particulièrement pour les travailleurs faiblement rémunérés. Une action est demandée pour améliorer les incitations qui rendent le travail plus attrayant, pour faciliter la création d'emploi et rendre le marché du travail encore plus efficace afin de s'attaquer aux racines profondes du chômage élevé et du faible taux d'activité dans l'Union européenne. Il est plus particulièrement demandé aux États membres de « renforcer l'effet incitatif conjugué des systèmes de prélèvements et de prestations, abaisser les taux marginaux d'imposition effective trop élevés de manière à réduire les trappes à chômage et à pauvreté, réduire les facteurs liés aux régimes d'imposition et de prestations ayant un effet dissuasif sur l'offre et la demande pour les bas salaires, améliorer la conception et l'application des régimes de prestations tout en préservant un niveau adéquat de protection sociale, et assurer l'efficacité des aides à la recherche d'emploi dont bénéficient les titulaires de prestations ».

Les LDE 2003⁴⁸ mettent par ailleurs l'accent sur deux aspects liés aux salaires – les disparités hommes-femmes et le fait de « rendre le travail financièrement plus attrayant ». En ce qui concerne le premier aspect, le texte précise que « les disparités hommes-femmes sur le

⁴⁷ Conseil européen (2003), recommandation du Conseil en date du 26 juin 2003 sur les grandes orientations des politiques économiques des États membres et de la Communauté (pour la période de 2003 à 2005), 2003/555/CE, Journal officiel de l'Union européenne, 01.08.2003, L195/1-54

marché du travail devraient être progressivement éliminées pour que l'Union européenne puisse atteindre le plein emploi, améliorer la qualité du travail et promouvoir l'insertion sociale et la cohésion. Pour y parvenir, il faut à la fois intégrer la dimension hommes-femmes et mettre en œuvre des actions spécifiques, afin de créer les conditions permettant aux femmes et aux hommes d'entrer sur le marché du travail, de le réintégrer ou d'y demeurer. (...) Les facteurs qui sous-tendent les disparités hommes-femmes en matière de chômage et de rémunérations devraient être traités de manière à les réduire, sans pour autant remettre en question le principe de différenciation des salaires en fonction de la productivité et de la situation du marché du travail ». Il est demandé aux États membres, « grâce à une approche intégrée combinant l'intégration de la dimension hommes-femmes et des actions spécifiques, [d'encourager] la participation des femmes au marché du travail et [de] parvenir à réduire substantiellement, d'ici à 2010, les disparités entre les hommes et les femmes en matière de taux d'emploi et de chômage et de rémunérations. »

Afin de « rendre le travail financièrement plus attrayant », il est demandé aux États membres de réformer « les incitations financières afin de rendre l'emploi attrayant et d'encourager les hommes et les femmes à rechercher, occuper et conserver un emploi. À cet égard, les États membres devraient élaborer des politiques appropriées permettant de réduire le nombre des travailleurs pauvres. Ils réexamineront et, le cas échéant, réformeront les systèmes d'imposition et d'indemnisation ainsi que leur interaction, afin d'éliminer les pièges du chômage, de la pauvreté et de l'inactivité et d'encourager la participation au monde professionnel des femmes, des travailleurs peu qualifiés, des travailleurs âgés, les personnes souffrant d'un handicap et des personnes extrêmement marginalisées. Tout en préservant un niveau adéquat de protection sociale, les États membres devront en particulier examiner les taux de remplacement et la durée des prestations; garantir une gestion efficace des prestations, notamment en ce qui concerne le lien avec une recherche d'emploi effective, y compris l'accès aux mesures d'activation pour préserver l'aptitude à l'emploi, en tenant compte des situations individuelles; le cas échéant, envisager le versement aux travailleurs de prestations complémentaires; et œuvrer à l'élimination des pièges de l'inactivité. Les politiques auront en particulier pour objectif d'obtenir, d'ici 2010, une réduction significative des taux marginaux d'imposition effectifs, s'ils sont élevés, et, le cas échéant, de la charge fiscale pesant sur les bas salaires, en tenant compte des caractéristiques propres à chaque pays. »

Dans ce contexte, « au niveau national, les partenaires sociaux devraient être invités, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, à garantir la mise en œuvre effective des lignes directrices pour l'emploi et à faire état de leurs contributions les plus significatives dans tous les domaines relevant de leur responsabilité, notamment en ce qui concerne la gestion du changement et la capacité d'adaptation, les synergies entre flexibilité et sécurité, le développement des ressources humaines, l'égalité entre les hommes et les femmes, le caractère avantageux du travail, le vieillissement actif ainsi que la santé et la sécurité au travail ».

chapitre présente les structures relatives des salaires et l'ampleur des écarts de salaires dans les secteurs, les entreprises et les régions d'Europe. Nous y étudierons le lien entre salaires et productivité, en tenant compte des caractéristiques institutionnelles propres aux États membres et aux pays candidats⁴⁹, et nous ferons une description factuelle des principaux déterminants des salaires, tant au niveau individuel que sectoriel. Nous insisterons plus particulièrement sur l'analyse des effets des

salaires sur la protection de l'emploi et sur les risques sur l'emploi.

En préambule, la section 2 analyse brièvement quelques aspects clés des systèmes de formation des salaires dans l'UE et dans les pays en voie d'adhésion ou candidats à l'adhésion. La section 3 fait un descriptif des structures relatives des salaires et de la La section 4 analyse ensuite le lien entre les salaires et la productivité au niveau sectoriel. Nous y

examinerons également l'importance relative sur les salaires des variables institutionnelles et, plus particulièrement de la législation en matière de protection de l'emploi. Nous étudierons également les tendances récentes en matière de salaires et de productivité.

Après une brève analyse de la répartition salariale et du nombre des travailleurs faiblement rémunérés dans l'UE, la section 5 présente les résultats empiriques sur les principaux déterminants des salaires appuyés sur des analyses rétroactives des salaires au niveau individuel ainsi que les variations de ces déterminants sur la répartition salariale. Cette section compare également les déterminants et les profils de salaires dans les différents États membres en s'appuyant plus particulièrement sur l'incidence de l'éducation et de la formation, les profils de rémunération en fonction de l'âge et les salaires des travailleurs âgés, les effets des interruptions de carrière sur les salaires, les effets des aménagements du temps de travail et des types de contrats sur les salaires, la compensation des risques liés à la rémunération et à l'emploi, et, enfin, les effets des conditions locales du marché du travail sur les salaires.

Formation des salaires en Europe: principaux aspects et institutions

Les principaux éléments des systèmes nationaux de formation des salaires dans les États membres et dans les pays candidats sont: la coordination, la couverture et l'extension des conventions de négociation collective en matière de salaires, de temps de travail et des autres conditions de travail; les salaires minimums et la législation sur les bas salaires; les politiques de rémunération des entreprises et les systèmes de rémunération variables; les systèmes fiscaux et d'avantages sociaux et ceux qui permettent de rendre le travail financièrement attrayant; et les législations de protection de l'emploi.⁵⁰

Coordination et couverture des négociations collectives

Les mécanismes de formation des salaires sont, dans une large mesure, des systèmes de négociation collective impliquant les partenaires sociaux ainsi que, de manière individuelle, les

⁴⁸ Conseil de l'Union européenne (2003), décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, Orientations communes, 10567/03, 22.07.2003

⁴⁹ Dans un souci de simplification, ces pays seront désormais désignés sous l'appellation commune de « pays candidats ».

⁵⁰ Bien que ces dernières ne fassent pas directement partie de la formation des salaires, elles seront brièvement étudiées car leur incidence sur les décisions d'offre de travail, les salaires et les structures salariales sont analysées dans ce chapitre. La plupart des éléments de cette liste sont également examinés en détail dans d'autres rapports dont la présente section s'inspire largement, y compris le rapport bisannuel Relations industrielles en Europe et les différents rapports de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO).

employeurs et les employés. La conception et le fonctionnement de ces systèmes de négociation collective varient considérablement suivant les pays, aussi bien dans l'Union européenne actuelle qu'entre les États membres et les pays candidats. Les principales différences portent sur le degré de centralisation et sur la coordination des négociations à différents niveaux – national (ou intersectoriel), sectoriel et entreprises.⁵¹ Le taux de couverture des négociations collectives varie également de manière importante selon les pays, en bonne partie en raison des différences sur les clauses d'extension de ces conventions à d'autres entreprises ou à d'autres secteurs. La périodicité des négociations salariales – normalement annuelle ou pluriannuelle – diffère également selon les pays. Enfin, les pays se distinguent considérablement par l'évolution de leurs structures de négociation au cours du temps (voir le tableau 27).

La plupart des États membres disposent d'une structure de négociation mixte et à plusieurs niveaux, avec une première phase de négociation centralisée au niveau national, sectoriel ou régional, suivie de négociations dans l'entreprise. Dans trois États membres – la Belgique, l'Irlande et la Finlande – la formation des salaires est fortement centralisée et les négociations s'effectuent principalement au niveau intersectoriel. Pour la majorité des États membres – Autriche, Allemagne, Espagne, Grèce, Italie, Pays-Bas, Portugal et Suède – les négociations salariales ont principalement lieu au niveau sectoriel. Au Danemark et au Luxembourg, les négociations se déroulent au niveau sectoriel mais pas uniquement. Au Royaume-Uni, et dans une moindre mesure en France et au Luxembourg, le niveau dominant est celui de l'entreprise. Les négociations salariales individuelles n'existent de manière importante qu'au Royaume-Uni.⁵²

Au cours de la dernière décennie, la tendance dans la plupart des États membres s'est orientée vers une plus grande décentralisation de la fixation des salaires. C'est ce qui a été observé par exemple en Belgique, en Autriche, en Allemagne, au Royaume-Uni et dans États

membres du Nord.⁵³ Les salaires sont de plus en plus souvent définis au niveau local ou dans les entreprises et les systèmes de rémunération variables – y compris la rémunération en fonction des résultats et les primes – ont récemment pris une plus grande importance. L'Italie et le Danemark sont des exemples particulièrement représentatifs de cette tendance. En Italie, bien que la négociation des conventions nationales sur les rémunérations contractuelles n'ait été autorisée que dans les limites des taux d'inflation ciblés, celles qui se sont déroulées au niveau des entreprises ont fait bien plus que combler cet écart et ont contribué à une augmentation des salaires moyens nettement au-dessus de l'inflation. Le Danemark a connu une évolution de ses mécanismes de négociations salariales qui sont passés d'un système centralisé à un système décentralisé et individualisé où les négociations collectives ne servent qu'à assurer un niveau de revenus minimum.

Dans d'autres pays, toutefois, on a pu constater une évolution vers une plus grande centralisation, notamment en Irlande, tandis que d'autres encore voyaient leur mouvement vers la décentralisation stoppé pour des raisons macroéconomiques. Dans les années 1990 en Finlande et en Belgique, par exemple, le sentiment que les hausses générales de salaires devaient être contrôlées a entraîné un revirement net vers des négociations salariales plus centralisées et à un niveau véritablement national. Ce changement de cap trouve, dans une certaine mesure, son origine dans une attention accrue portée aux effets de la formation des salaires sur la compétitivité, en tenant compte des interdépendances entre les pays, et notamment au sein de la zone euro. Dans ce contexte, les syndicats de plusieurs États membres (Allemagne, France, Belgique, Pays-Bas et Luxembourg) ont lancé ce qui s'est appelé la «Doorn initiative» qui vise à éviter – par l'échange d'informations et les pressions exercées par les pairs – la concurrence entre les différents systèmes nationaux de négociation collective. Dans ce but, l'initiative a lancé une « formule de coordination salariale » qui définit l'intervalle des augmentations nominales

des salaires, que l'on appelle également la « marge de distribution », comme la somme de l'inflation (prévue) et de la croissance de la productivité.⁵⁴

Malgré la tendance générale qui s'oriente vers une plus grande décentralisation des négociations salariales dans les États membres, la structure des négociations collectives de l'UE est, selon l'EIRO, comparativement plus centralisée que dans les pays candidats. Dans chacun d'eux, à l'exception de la Slovaquie, de la Slovaquie et de Chypre, les négociations salariales interviennent de manière dominante au niveau des entreprises. Aucun de ces pays ne connaît de négociations multiniveaux et intersectorielles, hormis la Slovaquie – le seul pays candidat disposant d'une structure de négociation hautement centralisée – et, dans une moindre mesure, la Hongrie et la Lettonie. Les négociations sectorielles, prépondérantes en Slovaquie et à Chypre uniquement, sont également importantes en Slovaquie, en Hongrie et dans la République tchèque.

Taux de couverture et dispositions pour l'extension des conventions collectives

Les dispositions qui prévoient l'extension à d'autres entreprises, secteurs ou régions des résultats obtenus au travers des négociations collectives sont très répandues dans la plupart des États membres ainsi que dans les pays candidats. À l'exception de la Suède et du Royaume-Uni, tous les pays prévoient une extension des accords de négociation collective. Dans la plupart des pays, les conventions collectives ont force de loi non seulement sur les participants aux négociations mais également sur tous les employés et employeurs du secteur ou de la région concernés. Dans certains États – l'Autriche, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie et la Slovaquie – les dispositions légales concernant les marchés publics exigent de surcroît que les contractants respectent les clauses de toutes les conventions collectives dont ils relèvent. En Italie, les salaires minimums – qui font l'objet d'une convention collective – sont de plus pris comme référence par les tribunaux pour évaluer

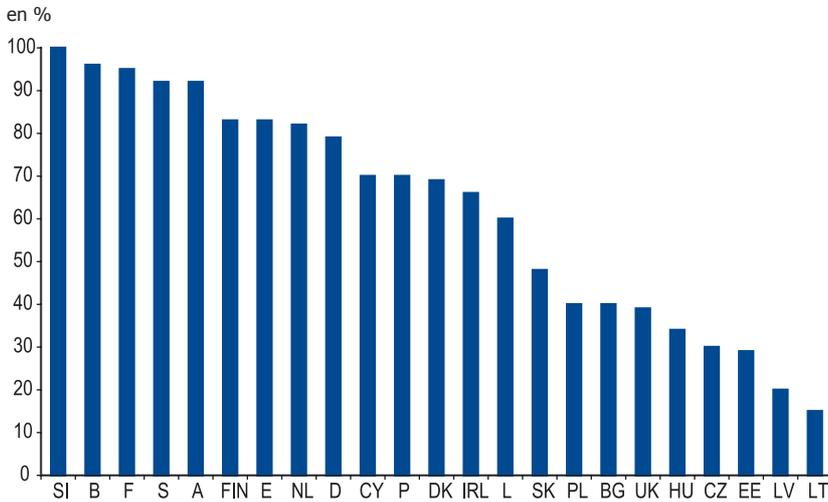
⁵¹ On a également pu constater des exemples récents de formes de 'négociation' entre les partenaires sociaux au niveau communautaire qui se sont traduits par des accords sur des questions comme le congé parental, le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée et le télétravail. Les accords sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée sont mis en œuvre sous la forme d'une directive communautaire, tandis que ceux sur le télétravail passent par des accords de conventions collectives et d'autres pratiques nationales. Comme les rémunérations et les conditions de travail en tant que telles ne font pas l'objet d'une convention collective au niveau européen, ce chapitre ne couvrira pas les négociations collectives à l'échelle de l'UE. Pour des informations complémentaires sur cette question, consulter le rapport de la Commission européenne (2002), Relations industrielles en Europe 2002, DG Emploi et affaires sociales.

⁵² Indépendamment du degré de centralisation du système de négociation salariale, les questions non-salariales, comme les temps et les conditions de travail, se négocient dans de nombreux pays au niveau de l'entreprise.

⁵³ Voir par exemple Boeri et al. (eds) (2001), *The role of trade unions in the twenty-first century*, Oxford University Press.

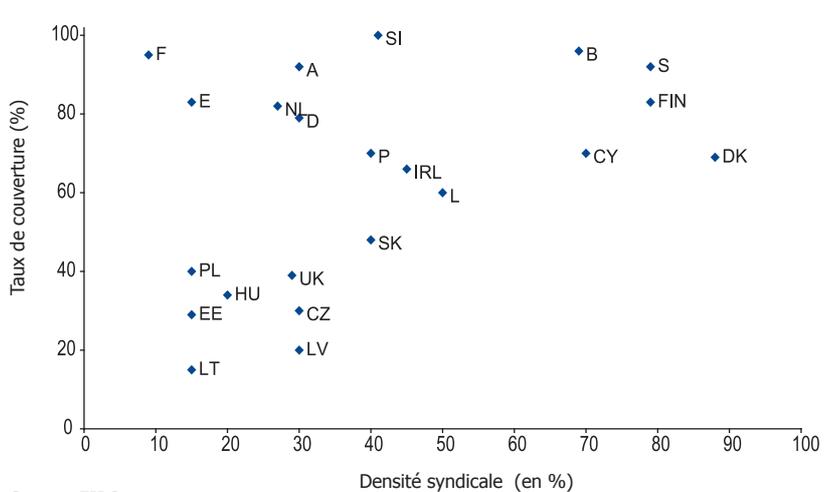
⁵⁴ Pour une évaluation de ce type d'initiative, voir également Commission européenne (2003), *Wage formation and European integration*, par Torben M. Andersen, DG Affaires économiques et financières, Economic Paper N° 188. « Alors que l'état actuel de ces initiatives demeure ouvert à la discussion, elles restent intéressantes au sens où elles traduisent la reconnaissance d'un accroissement des interdépendances dans la formation des salaires. S'il est actuellement peu probable que des négociations salariales transnationales interviennent, ces initiatives sont une manière de tenter de minimiser l'influence d'éventuels facteurs extérieurs participant à la définition des salaires. » (Traduction libre)

Graphique 50: Taux de couverture des négociations collectives dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2000



Source: EIRO
Remarques: aucune information n'a été fournie sur la Grèce, l'Italie, Malte et la Roumanie.

Graphique 51: Taux de couverture et densité syndicale dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2000



Source: EIRO
Remarques: aucune donnée sur la densité syndicale n'est disponible pour la Bulgarie et la Roumanie; aucune donnée les taux de couverture n'est disponible pour la Grèce, l'Italie, Malte et la Roumanie.

la conformité des rémunérations aux exigences constitutionnelles d'équité des salaires. En Autriche et en Slovaquie, les employeurs ont l'obligation de s'affilier à l'organisme de négociation.

Contrairement à la plupart des pays candidats, la couverture officielle des systèmes de négociation collective reste élevée dans la majorité des pays de l'UE (graphique 50). Dans ces pays, des systèmes de négociation nationaux ou sectoriels / professionnels – ou les deux –

qui prévoient l'extension des accords aux non-signataires, assurent à la majorité des employés une couverture par les accords collectivement négociés. Toutefois, comme nous l'avons déjà dit, les systèmes nationaux présentent des différences considérables en termes de niveaux, de contenu et de nature des négociations.

La Slovaquie, la Belgique, la France, la Suède, l'Autriche, la Finlande, l'Espagne, les Pays-Bas, l'Allemagne, Chypre, le Portugal, le Danemark et l'Irlande présentent les taux les plus élevés

de couverture des négociations collectives – le pourcentage des travailleurs dont les rémunérations et les conditions de travail sont régies, au moins dans une certaine mesure, par ces conventions. Dans tous ces pays, les deux tiers au moins des personnes employées sont couvertes par les accords collectivement négociés. La plupart d'entre eux disposent d'un système de convention collective au niveau sectoriel ou intersectoriel. Dans certains cas, les conventions collectives au niveau sectoriel sont étendues aux employeurs et aux employés qui n'appartiennent pas aux organisations signataires (France, Allemagne, Autriche, Pays-Bas) ou au moyen d'accords intersectoriels (Slovaquie, Belgique, Finlande et Irlande).

Inversement, les taux de couverture sont considérablement inférieurs au Luxembourg et au Royaume-Uni, de même que dans la plupart des pays candidats. Au Luxembourg, ce taux de couverture est de 60 %, et les petites entreprises du secteur des services, notamment, ne sont pas concernées par les négociations collectives. Au Royaume-Uni, les taux de couverture sont tombés en dessous de 40 %. De même, les taux de couverture des négociations collectives ont baissé dans tous les pays candidats, à l'exception récente de la Slovaquie. De nombreux pays candidats, dont la Pologne, la Hongrie, la République tchèque et les États baltes, présentent à ce jour des taux de couverture équivalents, voire inférieurs, à ceux du Royaume-Uni.

Parallèlement au déclin des taux de couverture des négociations collectives, la densité syndicale – c'est-à-dire, la part des travailleurs syndiqués rapportée à la population salariée – a connu une baisse au cours de la dernière décennie. Dans de nombreux pays candidats, cette tendance est encore plus nette depuis qu'il n'est plus obligatoire d'adhérer à un syndicat. Les taux actuels de densité syndicale varient entre 80 % environ, voire davantage, dans les trois États membres du Nord, et 20 % ou moins en Hongrie, en Lituanie, en Pologne, en Espagne, en Estonie et en France. Bien que la densité syndicale et les taux de couverture connaissent un déclin simultané, la relation entre les deux n'est toutefois pas évidente (graphique 51). Il est possible de distinguer trois groupes de pays: en premier lieu, les pays qui possèdent une densité syndicale et un taux de couverture relativement élevés (Belgique, Chypre et les trois États membres nordiques); ensuite, les pays qui présentent un niveau relativement faible de densité syndicale mais un taux de couverture élevé des négociations collectives (France, Espagne, Autriche, Allemagne, Pays-Bas et Slovaquie, ainsi

Tableau 27: Résumé des caractéristiques des systèmes nationaux de formation des salaires dans les États membres et les pays candidats à l'adhésion

	Densité syndicale 2000	Taux de couverture des négociations collectives 2000	Durée des accords la plus fréquente	Niveau de la négociation	Coordination des négociations	Pratique de l'extension	Mécanisme de réglementation des bas salaires
B	69	96	2 ans	national*** sectoriel* entreprise*	moyenne	élevée	Salaires minimum national
DK	88	69	4 ans	national*** sectoriel** entreprise*	forte	aucune	Conventions collectives
D	30	79	2 ans	sectoriel*** entreprise*	moyenne - forte	modérée	Conventions collectives
EL	33		2 ans	national* sectoriel*** entreprise*	moyenne - forte	élevée	Salaires minimum national
E	15	83	3 ans	sectoriel*** entreprise*	moyenne - faible	élevée	Salaires minimum national
F	9	95	1 an	sectoriel*	moyenne	élevée	Salaires minimum national
IRL	45	66	2 ans	national*** sectoriel* entreprise*	moyenne - forte	élevée	Salaires minimum national
I	35		variable	sectoriel*** entreprise*	moyenne	élevée	Conventions collectives
L	50	60	variable	sectoriel** entreprise**	moyenne	élevée	Salaires minimum national
NL	27	82	variable	sectoriel*** entreprise*	moyenne	modérée	Salaires minimum national
A	30	92	1 an	sectoriel*** entreprise*	moyenne	élevée	Conventions collectives
P	40	70	1 an	sectoriel** entreprise*	forte	élevée	Salaires minimum national
FIN	79	83	2 ans	national*** sectoriel* entreprise*	moyenne - forte	modérée	Conventions collectives
S	79	92	3 ans	sectoriel*** entreprise*	forte	aucune	Conventions collectives
UK	29	39	variable	sectoriel*	faible	aucune	Salaires minimum national
BG		40					Salaires minimum national
CY	70	65-70		sectoriel** entreprise*			Conventions collectives
CZ	30	25-30		sectoriel*	weak	modérée	Salaires minimum national
EE	15	29		sectoriel*			Salaires minimum national
HU	20	34		national* sectoriel**			Salaires minimum national
LT	15	10-15		sectoriel*			Salaires minimum national
LV	30	< 20		national* sectoriel*			Salaires minimum national
MT	65						Salaires minimum national
PL	15	40		sectoriel*			Salaires minimum national
RO							Salaires minimum national
SI	41	100		sectoriel** entreprise*			Salaires minimum national
SK	40	48		sectoriel*** entreprise**			Salaires minimum national

Source: Services de la Commission, EIRO

Notes: la densité syndicale du Portugal fait référence à 1998, la densité de l'Allemagne et de l'Italie à 1999; le taux de couverture des négociations collectives de l'Irlande et du Luxembourg repose sur des estimations des experts nationaux; en ce qui concerne le niveau des négociations, *** indique la forme dominante, ** d'autres formes importantes et * des formes présentes mais peu importantes de négociation.

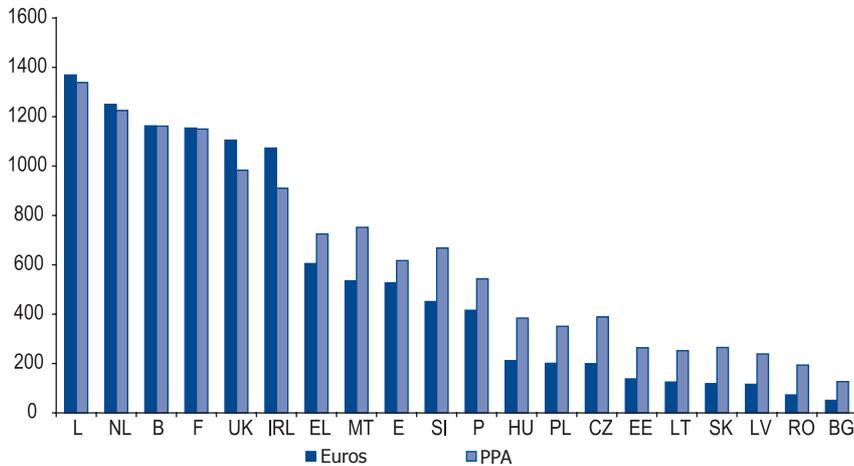
que, malgré des taux plus moyens de densité syndicale et de taux de couverture, le Portugal, l'Irlande et Luxembourg); enfin, les pays dont la densité syndicale et le taux de couverture des négociations sont tous deux faibles (Royaume-Uni, Pologne, Hongrie, République tchèque, Slovaquie et les trois États baltes).

Salaires minimums et réglementation sur les bas salaires

Neuf États membres et la quasi-totalité des pays candidats (sauf Chypre) ont instauré un salaire minimum. Tandis que la France, le Benelux, l'Espagne, le Portugal et la Grèce possèdent une longue tradition de protection des salaires les plus bas du marché du travail, l'Irlande et le Royaume-Uni n'ont introduit des systèmes nationaux de salaires minimums qu'à la fin des années 1990. Dans les six autres États membres – Allemagne, Autriche, Italie et les trois États membres du Nord – ainsi qu'à Chypre, les conventions collectives sont le principal mécanisme de régulation des bas salaires (tableau 27).

Les salaires mensuels minimums sont établis à 1 000 euros et plus au Benelux, en France, au Royaume-Uni et en Irlande; ils sont compris entre 400 et 600 euros dans les trois États membres méridionaux ainsi qu'à Malte et en Slovaquie, et entre 50 et 200 euros dans les autres pays candidats. Corrigés des parités de pouvoir d'achat (voir la section 3, ci-dessous), les salaires minimums sont compris entre 1 100 et 1 300 euros au Benelux et en France; entre 900 et 1 000 euros au Royaume-Uni et en Irlande; entre 550 et 750 euros dans les actuels États membres méridionaux, à Malte et en Slovaquie; entre 300 et 400 euros en Hongrie, en Pologne et dans la République tchèque; et aux alentours de 200 euros dans les autres pays candidats (graphique 52).

Les salaires minimums sont compris entre 60 % du salaire médian pour les travailleurs à temps plein en France, et 32 % en Espagne, ce qui les situe entre 47 % et 33 % des salaires moyens. Les pays semblent se répartir en trois groupes: ceux qui fixent des minima relativement faibles – inférieurs ou égaux à 40 % du salaire médian – à savoir l'Espagne, le Portugal et le Royaume-Uni; ceux qui définissent les salaires minimums aux alentours de 50 % des revenus médians – les Pays-Bas, la Belgique, le Luxembourg et la Grèce – et ceux dont les salaires minimums sont relativement élevés – jusqu'à 60 % du salaire médian – à savoir l'Irlande et la France. Les salaires minimums sont compris entre 40 % et 50 % des salaires

Graphique 52: Salaires minimum dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2001

Source: Eurostat, SES, sur la base des Instituts nationaux de statistiques
Remarques: le salaire mensuel minimum est calculé sur une base annuelle (et comprend donc les éventuels 13ème et 14ème mois de salaire).

moyens en France, au Benelux et en Irlande, mais seulement entre 30 % et 40 % dans les trois États membres méridionaux qui prévoient des salaires minimums – la Grèce, le Portugal et l'Espagne – et au Royaume-Uni. Dans les pays candidats, les salaires minimums sont compris entre 25 % et 40 % des salaires moyens.

Les salaires minimums absolus et relatifs ont connu une évolution différente dans les États membres et dans les pays candidats. Dans cinq des sept États membres qui prévoient des salaires minimums, la valeur relative du salaire minimum a baissé tout au long des années 1990, et plus particulièrement en Espagne et en Grèce. L'Espagne a notamment commencé la décennie avec la valeur relative la plus faible du salaire minimum, et a observé un déclin tant dans la valeur absolue que relative de ces salaires au cours de cette période. Seuls la France et le Luxembourg ont maintenu ou relevé la valeur relative de leurs salaires minimums.

Il est plus difficile d'établir l'évolution du niveau relatif des salaires minimums définis par les systèmes de négociation collective. Dans les années 1990, les minimums contractuels italiens définis par les négociations collectives nationales ont baissé en valeur réelle entre 1993 et 1996, pour n'augmenter que légèrement en valeur réelle entre 1996 et 2001. Toutefois, sur ces deux périodes, les niveaux des revenus

contractuels connaissent une baisse par rapport aux revenus actualisés. Dans les trois États du Nord, on a pu également constater une tendance vers une plus grande disparité salariale, quoique la situation initiale ait présenté des niveaux relativement élevés de rémunération minimale. En Finlande, la valeur relative des salaires minimum a même augmenté en raison de « suppléments paritaires » versés au moment où le gouvernement imposait des contraintes rigoureuses sur les salaires au début des années 1990. Ni l'Allemagne, ni plus particulièrement l'Autriche, ne se sont pareillement engagés sur un plancher commun des salaires minimums et les minima définis par les conventions collectives varient de manière importante selon les secteurs et les professions, tandis que les segments nettement féminisés sont les moins susceptibles de connaître des minima élevés. En Autriche, les salaires minimums ont augmenté de manière relative dans les années 1980, pour retomber dans des années 1990 à la suite d'un changement dans la politique syndicale. De même, en Allemagne, la tendance à réduire les salaires minimums trouve son origine dans la priorité donnée à la création d'emplois.

Des différences nettes apparaissent également dans la manière dont les salaires minimums ou les négociations collectives ont établi un plancher commun sur le marché du travail. En France et au Luxembourg, par exemple, les

salaires minimum concernent un pourcentage relativement élevé des employés – 13 % en tout, soit près de 20 % des femmes et 10 % des hommes), contre près de 6 % des employés au Portugal (près de 5 % des hommes et 10 % des femmes). Dans d'autres pays comme l'Espagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, le salaire minimum ne s'applique qu'à un très petit nombre de travailleurs. Parmi les États membres qui fixent un salaire minimum par des négociations collectives, le seuil des salaires reste relativement élevé dans les pays du Nord tandis qu'en Autriche et en Allemagne notamment, un éventail très large de salaires minimums repose sur des négociations collectives. En fait – à côté du Danemark, du Royaume-Uni et de l'Irlande – l'Allemagne et l'Autriche font partie des États membres qui présentent le taux le plus élevé de travailleurs faiblement rémunérés parmi les travailleurs peu qualifiés.⁵⁵

Politiques de rémunération et systèmes de rémunération variable

Bien que les négociations salariales et la réglementation sur les bas salaires restent au centre des négociations collectives, d'autres composantes interviennent dans la formation des salaires et font parfois l'objet de négociations collectives, comme les temps et les conditions de travail, les questions liées à la formation et à l'apprentissage et le niveau général d'emploi. Les négociations collectives jouent également un rôle dans la détermination des politiques de rémunération et les systèmes de rémunération variable au niveau sectoriel ou à celui de l'entreprise. Cette question est brièvement analysée ci-dessous, tandis que le chapitre 4 aborde avec plus de détail les sujets concernant le temps et les conditions de travail, ainsi que la qualité de l'emploi.

Compte tenu de la récente tendance à des structures de négociations plus décentralisées, les systèmes de rémunération variable, comme l'intéressement au bénéfice ou les rémunérations en fonction des résultats, sont de plus en plus utilisés pour compléter ou renforcer les politiques salariales des gouvernements et les négociations salariales entre les partenaires sociaux.⁵⁶

Les négociations concernant les rémunérations variables peuvent intervenir au niveau national, au niveau sectoriel ou à celui de l'entreprise. Bien qu'elles soient couvertes par les accords

⁵⁵ Voir la section 4 sur la répartition des salaires et les travailleurs faiblement rémunérés, ci-dessous.

⁵⁶ Pour une définition des systèmes de rémunération variable et des considérations complémentaires à leur sujet, voir le rapport de l'EIRO (2001), La rémunération variable en Europe, Dublin, dont la présente section s'inspire de manière substantielle.

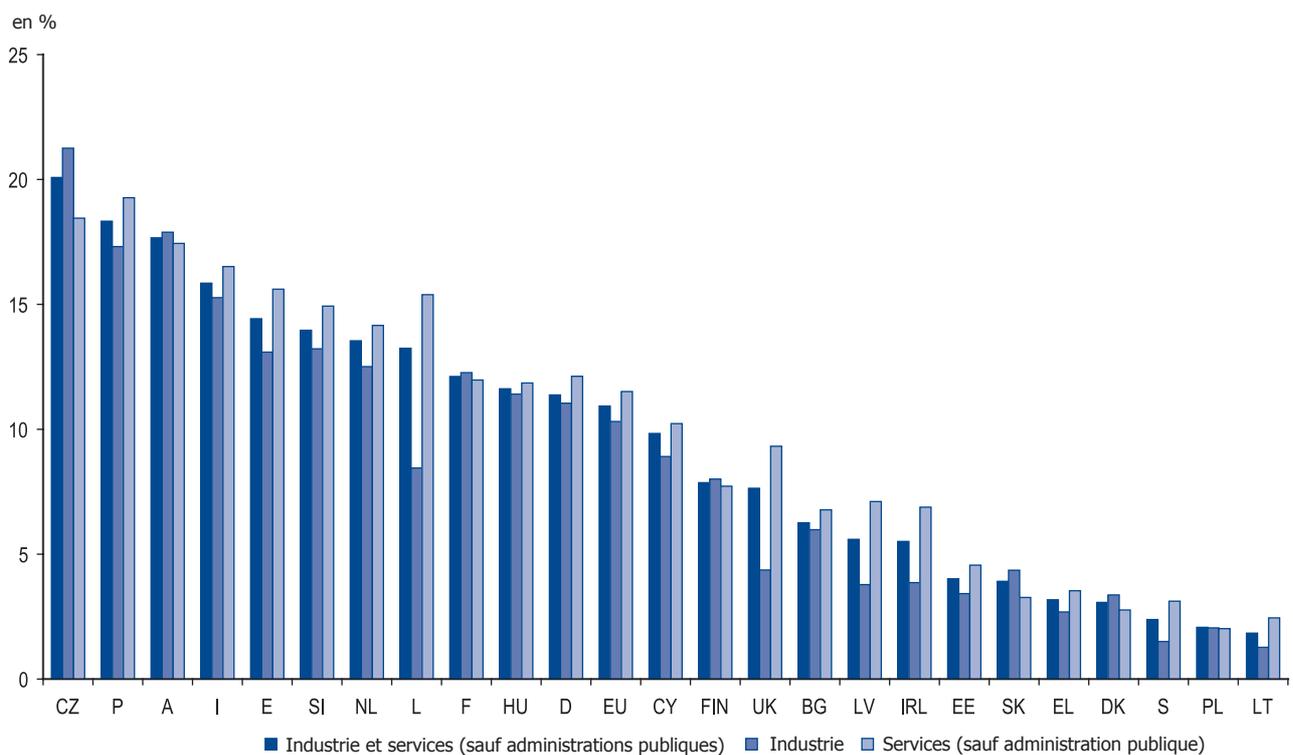
salariaux nationaux ou les conventions collectives en Irlande, en Autriche et dans les États membres nordiques, ces négociations interviennent majoritairement au niveau de l'entreprise dans la plupart des pays. Dans le cas spécifique de l'Allemagne, les systèmes de rémunération variable sont plus souvent régis par des accords internes passés entre la direction et les comités d'entreprise que par des conventions collectives signées par les syndicats. Dans un nombre important de sociétés, la rémunération variable n'est déterminée ni par des conventions collectives ni par des accords internes mais par d'autres formes d'accords, comme des contrats passés individuellement ou en groupes, ou des déclarations unilatérales de la direction.

Les systèmes de rémunération variable ont pris de l'importance dans tous les pays, et, en accord avec diverses initiatives politiques au niveau européen,⁵⁷ les systèmes de fixation des salaires en fonction des résultats ont été encouragés depuis les années 1990, laissant davantage de latitude aux chefs d'entreprise et entraînant des hausses de salaires plus importantes pour les travailleurs les plus qualifiés et des différences de rémunération entre les sociétés et les secteurs pour des catégories analogues de main-d'œuvre. L'ampleur de cette évolution comme l'incidence des nouveaux systèmes de rémunération variable sont très différentes suivant les États membres.

Bien qu'un certain nombre d'États membres pratiquent une forme ou une autre de rémunération variable, l'incidence et les modalités de ces systèmes présentent des différences importantes selon les pays. Si, en Allemagne par exemple, de nombreux accords sectoriels prévoient en préambule la possibilité de réduire les salaires lorsque les conditions économiques sont défavorables, certains pays dont la France et l'Autriche ont adopté des mesures quasi-obligatoires de participation aux bénéfices dans la formation des salaires.

En France, la participation est obligatoire pour les sociétés de plus de 50 salariés qui doivent prélever sur leurs bénéfices un pourcentage minimum prévu par la loi, à redistribuer à leurs

Graphique 53: Part des primes dans la rémunération directe totale dans l'UE et les pays candidats, 2000



Source: Eurostat, LCS

Remarques: pas de données disponibles pour la Belgique, Malte ou la Roumanie; les primes comprennent l'intéressement au bénéfice et d'autres incitations financières mais excluent le paiement des heures supplémentaires (pour une définition détaillée des concepts fondamentaux comme les " primes ", voir l'annexe 4.1).

⁵⁷ En 1991, la Commission européenne a publié le rapport intitulé PEPPER I: Promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise. Le Conseil des ministres a par la suite adopté une recommandation sur le sujet en juillet 1992 (92/443/CEE), invitant les États membres à « reconnaître les avantages potentiels de l'utilisation à plus grande échelle, soit individuellement soit collectivement, d'une grande variété de formules de participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise, telles que l'intéressement aux bénéfices, l'actionnariat ou des formules mixtes ». Le rapport PEPPER II de la Commission européenne (COM(96) 697 final), publié en 1996, a conclu que le recours aux systèmes de participation financière dans les pays de l'Union européenne présentait davantage de diversité que de similarités. Des études empiriques supplémentaires sur la mise en œuvre des différents systèmes ont été présentées en 2001 par Erik Poutsma à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans un rapport intitulé Les tendances récentes de la participation financière des travailleurs dans l'Union européenne. L'Agenda de la politique sociale (2000-2005) désigne la participation financière comme moyen important de promotion du dialogue social et de l'implication des salariés. En réponse, la Commission européenne a publié en 2002 une communication sur un Cadre pour la promotion de la participation financière des salariés (COM(2002) 364 final) qui définit un cadre d'action au niveau communautaire afin de promouvoir le recours élargi aux systèmes de participation financière des salariés dans toute l'Europe et de surmonter les obstacles transnationaux qui entravent actuellement l'adoption d'initiatives en matière de participation financière à l'échelle européenne.

employés. L'intéressement, bien qu'il ne soit pas obligatoire, lie également une part du salaire de l'employé aux résultats de l'entreprise exprimés en termes de bénéfices ou de productivité, par exemple.

En Autriche, une « option de distribution » (Verteilungsoption) partage les augmentations de salaires en deux composantes: un pourcentage général de hausse sur le salaire réel qui concerne tous les employés, et un pourcentage de hausse qui peut être réparti de manière flexible entre les salariés de l'entreprise sur la base d'un accord entre la direction et le comité d'entreprise. Chaque entreprise est libre de choisir entre l'option classique d'augmentation forfaitaire en pourcentage des salaires et l'option de distribution. La composante flexible de cette dernière permet de récompenser des catégories particulières de personnel; elle peut s'appliquer aux groupes à faibles revenus comme aux employés les plus performants, ce qui répond à la définition de la rémunération variable.

Malgré tout, les primes seules – ce qui comprend l'intéressement aux bénéfices et les autres incitations financières, mais pas le paiement des heures supplémentaires – représentent près de 11 % de la rémunération totale en moyenne, avec des maximums à plus de 15 % en République tchèque, au Portugal, en Autriche et en Italie, et des minimums inférieurs à 5 % au Danemark, en Grèce, en Pologne et dans les États baltes (graphique 53). Les primes sont généralement plus fréquentes dans certains secteurs et professions, notamment dans la « nouvelle économie » et l'intermédiation financière, dans les grandes entreprises et parmi les cadres et les employés qui exercent des fonctions de supervision. Il est à noter que l'Allemagne et l'Italie présentent également des différences régionales importantes en matière de systèmes de rémunération variable qui sont plus répandus dans l'ouest de l'Allemagne que dans l'est, et dans le nord de l'Italie que dans le sud.

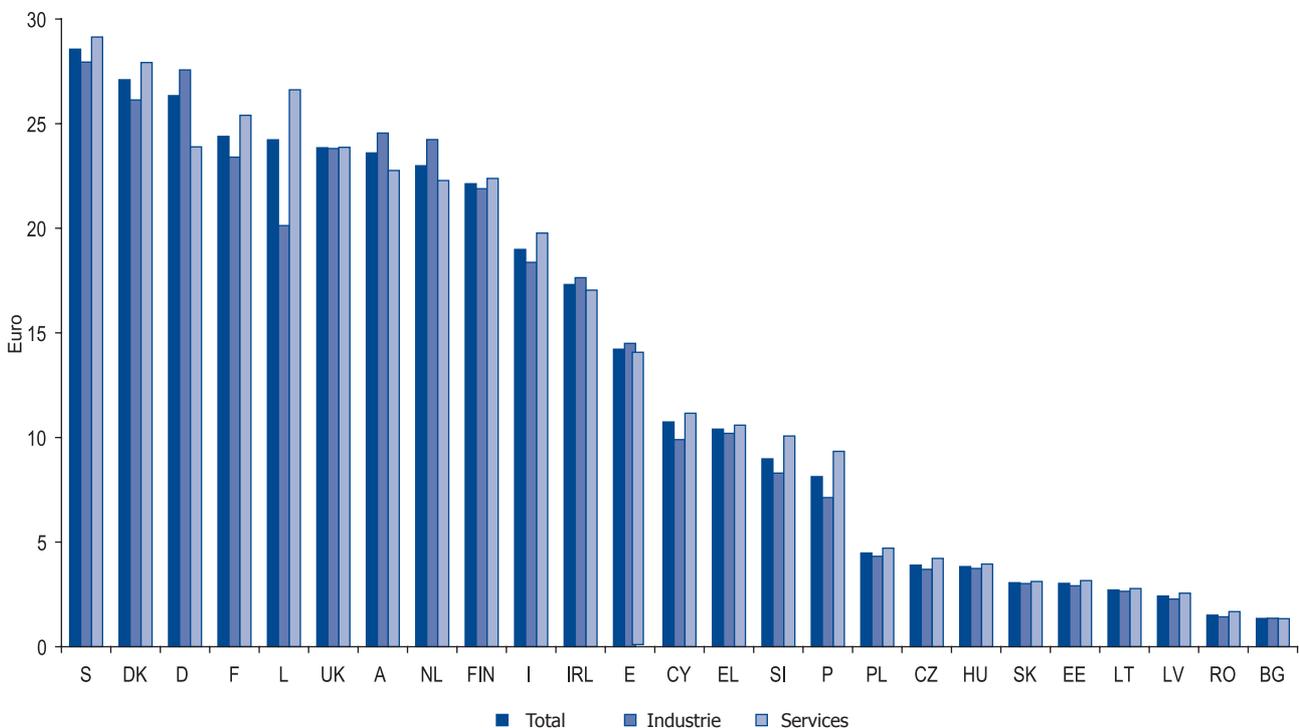
Coûts non-salariaux, fiscalité et protection de l'emploi

En même temps que les principaux constituants des systèmes de formation des salaires en Europe décrits ci-dessus, il est important de tenir compte de certains autres paramètres institutionnels pour comprendre les processus de formation des salaires. Comme préalable à l'analyse empirique des déterminants des salaires présentée plus loin dans ce chapitre, nous décrivons ici trois de ces variables institutionnelles: les coûts non salariaux, les taux d'imposition et la protection de l'emploi. Ces facteurs sont d'importants déterminants des décisions de demande et d'offre de travail et de la formation des salaires en Europe.

Coûts non salariaux

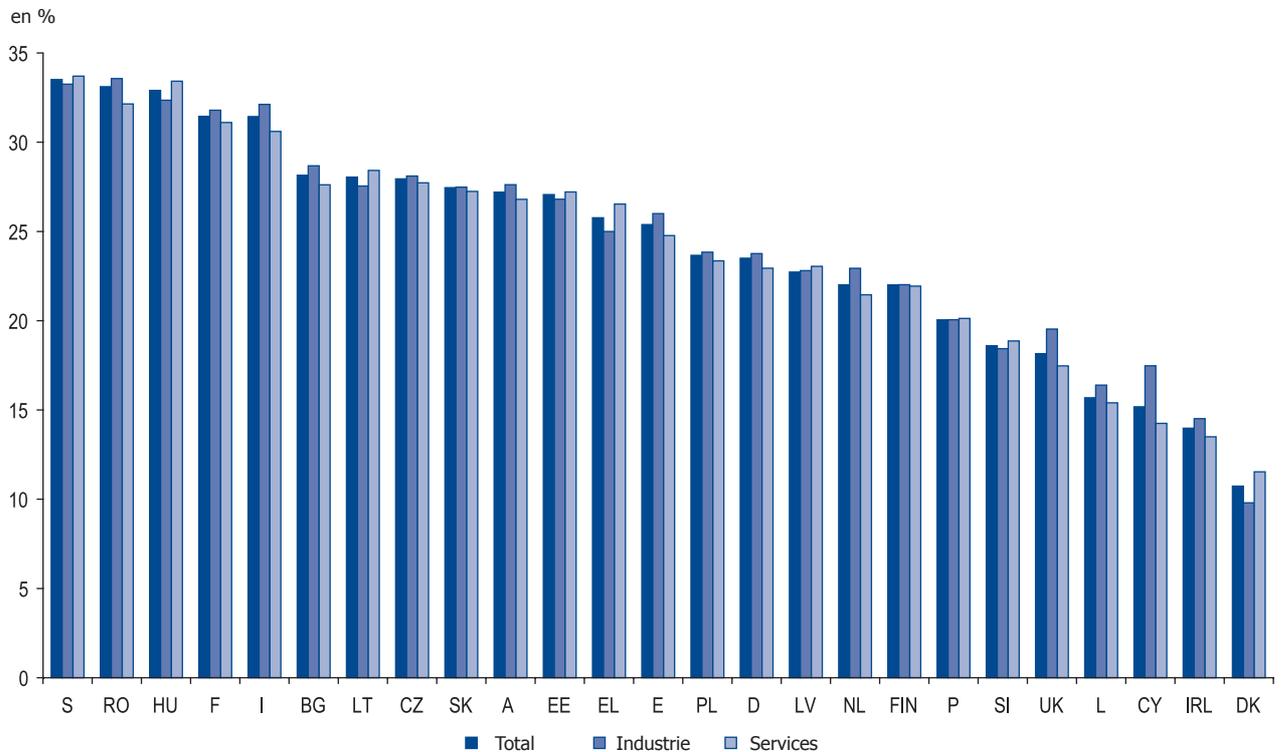
Les coûts non salariaux – les contributions sociales patronales effectives et imputées, les prestations sociales directes d'employeurs et toutes les taxes payables par l'employeur sur

Graphique 54: Coût total de la main-d'œuvre par employé et par heure dans l'industrie et les services, 2000



Source: Eurostat, LCS
 Remarques: le coût de la main-d'œuvre comprend les salaires et traitements et les coûts non-salariaux, c'est-à-dire les contributions sociales patronales effectives et imputées, les prestations sociales directes d'employeurs et toutes les taxes payables par l'employeur sur la masse salariale (pour une définition détaillée des concepts fondamentaux comme " salaires et traitements " ou " coûts non salariaux ", voir l'annexe 4.1).

Graphique 55: Part des coûts non salariaux de la main d'œuvre dans l'industrie et les services, 2000



Source: Eurostat, LCS

Remarques: Les coûts non-salariaux comprennent les contributions sociales patronales effectives et imputées, les prestations sociales directes d'employeurs et toutes les taxes payables par l'employeur sur la masse salariale, tandis que les primes, les compléments de salaires annuels, les congés payés, les paiements effectués par l'employeur à son employé au titre des plans d'épargne et les versements exceptionnels aux employés qui quittent l'entreprise font partie du salaire (pour une définition détaillée des concepts fondamentaux comme "salaires et traitements" ou "coûts non salariaux", voir l'annexe 4.1).

la masse salariale – sont un déterminant capital des décisions de demande de travail par les entreprises. Si le coût du travail est majoritairement constitué des salaires et des traitements, les disparités par pays et par secteur dans ce domaine sont également influencées par les coûts non-salariaux (graphique 54bis). Exprimés en pourcentage du coût total du travail, les coûts non salariaux dépassent 30 % en Suède, en Roumanie, en Hongrie, en France et en Italie, tandis qu'ils représentent moins de 15 % en Irlande et au Danemark, et entre 15 % et 20 % à Chypre, au Luxembourg, au Royaume-Uni et en Slovénie (graphique 55).

Dans ce contexte, il est intéressant de noter que les deux pays dont le coût horaire brut du travail sont les plus élevés d'Europe – la Suède et le Danemark – sont respectivement

ceux qui présentent le pourcentage de coûts non-salariaux le plus haut et le plus bas. Bien que cet état de fait soit lié au financement du système de sécurité sociale qui, au Danemark, est essentiellement assuré par l'impôt et non par des cotisations sociales, les différences dans la proportion des coûts non salariaux par rapport au coût total du travail, ainsi celles sur la pression fiscale sur le travail, devront être gardées à l'esprit pour l'interprétation des résultats sur les écarts de salaires et de traitement présentés ci-dessous.

Au sein des pays eux-mêmes, on constate également des écarts importants dans la part des coûts non salariaux d'un secteur à l'autre. Aux Pays-Bas, au Luxembourg, au Royaume-Uni et à Chypre par exemple, le pourcentage des coûts non salariaux dans l'industrie est

de beaucoup supérieur à la moyenne, alors qu'il est nettement inférieur à celle-ci au Danemark. Dans le secteur des services, ce pourcentage est plus élevé que la moyenne au Danemark et en Grèce, et très nettement en dessous de celle-ci en Italie, en Espagne, aux Pays-Bas, au Luxembourg, en Irlande et, plus particulièrement au Royaume-Uni et à Chypre. Si l'on subdivise encore, le pourcentage sectoriel spécifique au Danemark est compris entre 7 % du coût total du travail dans les secteurs des services qui emploient majoritairement des travailleurs peu qualifiés et à faible productivité comme « Hôtels et restaurants » et « Location de machines et d'équipements », et plus de 20 % dans « Intermédiation financière, activités d'assurance et caisse de retraite ». De même, à Chypre, les coûts non-salariaux représentent entre 10 % environ du coût total du travail

58 Les taux d'imposition implicites sont définis pour chaque fonction économique (travail, capital, consommation). Ils sont calculés en tant que rapport des revenus fiscaux totaux de chacune de ces catégories sur une valeur de remplacement de l'assiette fiscale potentielle définie à l'aide des comptes de production et de revenus au sein des comptes nationaux. Le taux d'imposition implicite sur le travail est plus particulièrement défini comme le rapport entre la fiscalité directe, la fiscalité indirecte et les contributions sociales réelles sur les revenus salariaux du travail d'une part, et la rémunération des salariés et les cotisations sociales d'autre part. Il est calculé pour la main-d'œuvre salariée uniquement, et ne tient pas compte de la pression fiscale sur les transferts sociaux et les retraites. Il mesure la charge fiscale moyenne réelle sur le travail (contributions sociales incluses) à l'aide des données des comptes nationaux. Pour obtenir plus d'informations ainsi que les définitions correspondantes, voir European Commission (2003), « Les structures des systèmes fiscaux dans l'Union européenne », DG Fiscalité et Union douanière et Eurostat. Voir également L'emploi en Europe (2000), chapitre 5 « Impôts, prestations sociales et emploi », ainsi que le Rapport conjoint sur l'emploi 2002.

dans « Éducation », « Transports terrestres et par eau » et « Hôtels et restaurants », et 30 % dans « Poste et télécommunications » et « Distribution d'électricité, de gaz et d'eau ».

Tax burden on labour

Dans la plupart des États membres, le taux d'imposition implicite sur le travail a augmenté de manière régulière depuis le début des années 1970, tandis que celui sur les revenus du capital et des entreprises baissait.⁵⁸ Depuis le milieu des années 1990, plusieurs États membres ont toutefois mis en œuvre des mesures destinées à alléger la charge fiscale sur les revenus du travail. Il semble que la tendance générale visant à augmenter la pression fiscale sur le travail se soit désormais stabilisée ou légèrement inversée pour la plupart des États membres.

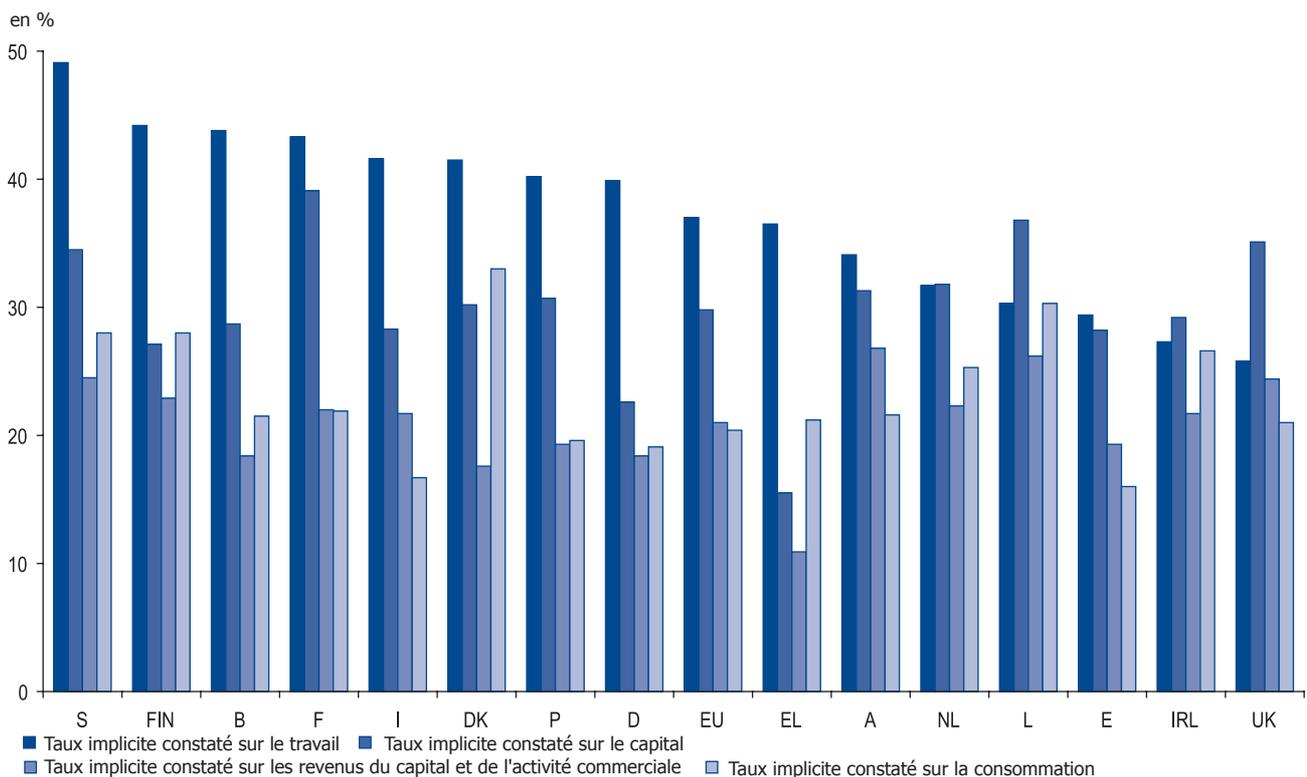
Quoiqu'il en soit, dans l'UE, la pression fiscale moyenne réelle sur le travail demeure relativement élevée par rapport à la norme internationale.⁵⁹ En 2001, les revenus du travail semblaient les plus lourdement imposés en Suède, en Finlande, en Belgique, en France, en Italie et au Danemark, avec des taux d'imposition implicites bien supérieurs à 40 % de la masse salariale totale de l'économie (contributions sociales incluses). Inversement, l'Espagne, l'Irlande et le Royaume-Uni se démarquaient avec des taux d'imposition implicites inférieurs à 30 % de la masse salariale totale.

Les pays présentent des différences importantes quant à la fiscalité relative du travail, du capital, des revenus du capital et de la consommation (graphique 56). En Allemagne, en Italie et en Belgique par exemple, les taux

d'imposition moyens (implicites) sur le travail s'accompagnent d'une fiscalité (implicite) inférieure à la moyenne sur le capital et, dans le cas de l'Allemagne et de l'Italie, sur la consommation également. À l'inverse, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les taux d'imposition (implicite) sur le travail sont inférieurs à la moyenne européenne, tandis que ceux qui touchent le capital ou la consommation sont supérieurs.

Dans la majorité des États membres, le taux d'imposition implicite sur le travail traduit dans une large mesure le rôle important jouée par les contributions salariales dans le financement du système de sécurité sociale (graphique 57 bis-NOUVEAU). En moyenne, un peu plus de 60 % du taux d'imposition implicite sur le travail se compose de contributions sociales payées par les employés et par les employeurs. Dans trois pays

Graphique 56: Taux d'imposition implicite constaté sur le travail, le capital, les revenus des capitaux et la consommation dans l'UE, 2001



Source: Services de la Commission

Remarques: le taux d'imposition implicite constaté sur le capital fait référence à: 2000 pour la Suède, 1999 pour le Portugal; pour une définition, voir l'encadré 4.3 et les notes explicatives dans: Commission européenne (2003), Les structures des systèmes fiscaux dans l'Union européenne, DG TAXUD et Eurostat

⁵⁹ Il faut toutefois reconnaître que l'évolution du taux d'imposition implicite sur le travail fait référence à une tendance ex-post qui ne se dégage pas des éléments cycliques, structurels et politiques. Dans certains États membres, par exemple, l'évolution du taux d'imposition implicite sur le travail apparaît comme nettement influencé par la reprise économique de la fin des années 1990. De manière plus générale, la position des taux d'imposition implicites par rapport à leur moyenne respective européenne dépend également du niveau général de la fiscalité et des contributions sociales dans les différents États membres. Le taux d'imposition implicite sur les revenus du capital et des entreprises est de surcroît sensible à la conjoncture et a connu une tendance à la hausse au cours de la phase d'expansion jusqu'en 2000. La comparabilité entre les pays est affectée par le fait que 2001 fut une année charnière pour les résultats économiques de certains pays (mais pas tous). Pour obtenir plus d'informations ainsi que les avertissements méthodologiques pertinents, voir Commission européenne (2003), « Les structures des systèmes fiscaux dans l'Union européenne », DG Fiscalité et Union douanière et Eurostat.

seulement – Danemark, Irlande et Royaume-Uni – la fiscalité des revenus personnels représente plus de la moitié de l'imposition totale payée sur les revenus du travail.

La pression fiscale sur les revenus du travail est un déterminant crucial de la décision d'offre de travail, principalement pour les travailleurs faiblement rémunérés, les personnes qui entrent dans leur carrière professionnelle et les membres des ménages à revenu unique avec enfants. En ce qui concerne les salariés faiblement rémunérés, la part fiscale – autrement dit, la part sur les revenus salariaux bruts de l'ensemble de l'impôt sur le revenu et des contributions de sécurité sociales payées par

l'employeur et l'employé – est comprise entre plus de 45 % en Belgique, en Allemagne et en Suède et moins de 20 % à Malte, Chypre et en Irlande. La Belgique et la Suède, ainsi que la France, présentent les taux marginaux les plus élevés de l'UE sur les familles à revenu unique avec enfants. Inversement, le Luxembourg, le Royaume-Uni et l'Irlande ont des parts fiscales relativement faibles qui, avec moins de 20 %, sont en-dessous de celles des États-Unis (graphique 58).

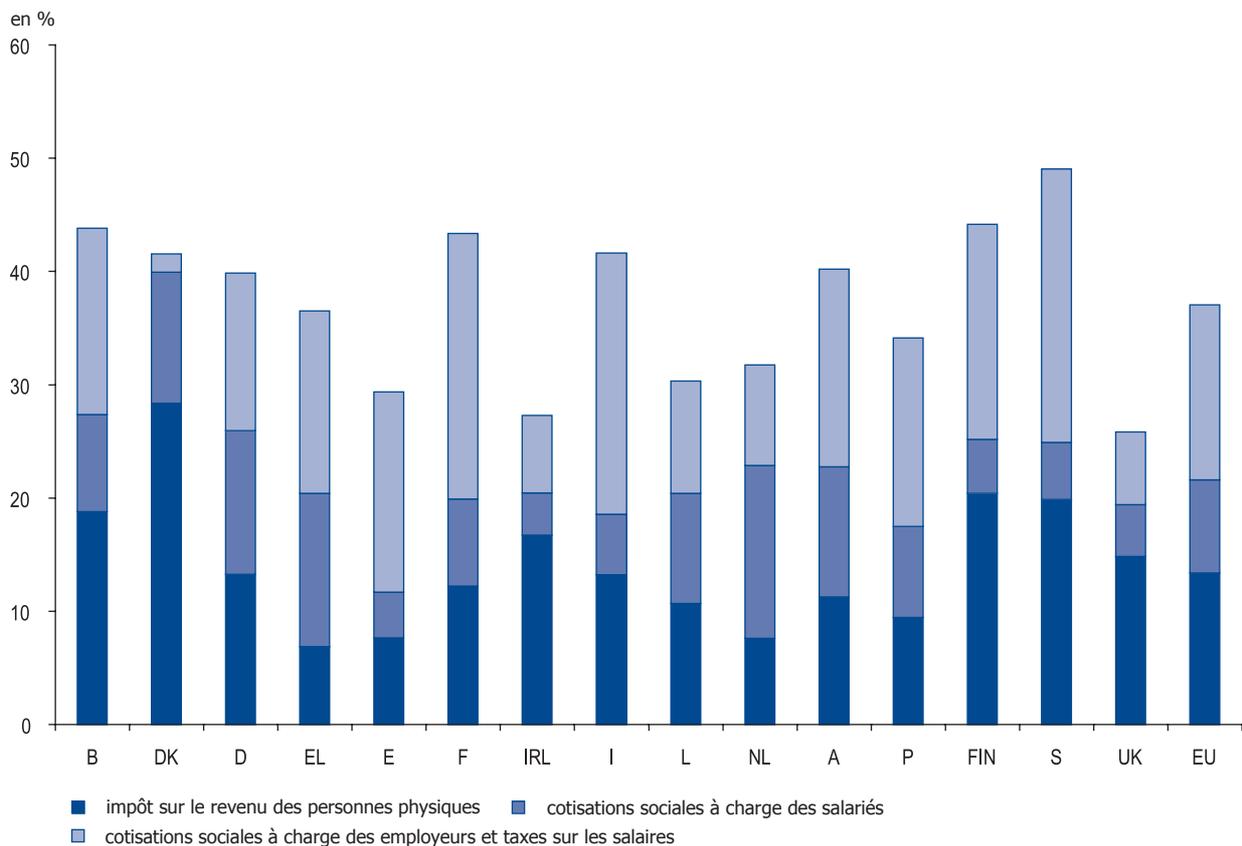
Protection de l'emploi

Les dispositions en matière de protection de l'emploi varient considérablement suivant les

pays d'Europe. Les évaluations normalisées – mais contestées – de la rigueur de la protection de l'emploi sont liées aux indicateurs de l'OCDE, tant en ce qui concerne la rigueur générale de la protection de l'emploi que les dispositions particulières portant sur l'emploi normal, l'emploi temporaire et les licenciements collectifs. Ces indicateurs donnent des valeurs comprises entre 0 – aucune protection de l'emploi – et 5 – protection stricte de l'emploi.⁶⁰

Selon ces indicateurs, la protection globale de l'emploi tout au long des années 1990 a été relativement stricte en France et dans les États membres méridionaux, mais peu

Graphique 57: Décomposition du taux d'imposition implicite sur le travail, 2001

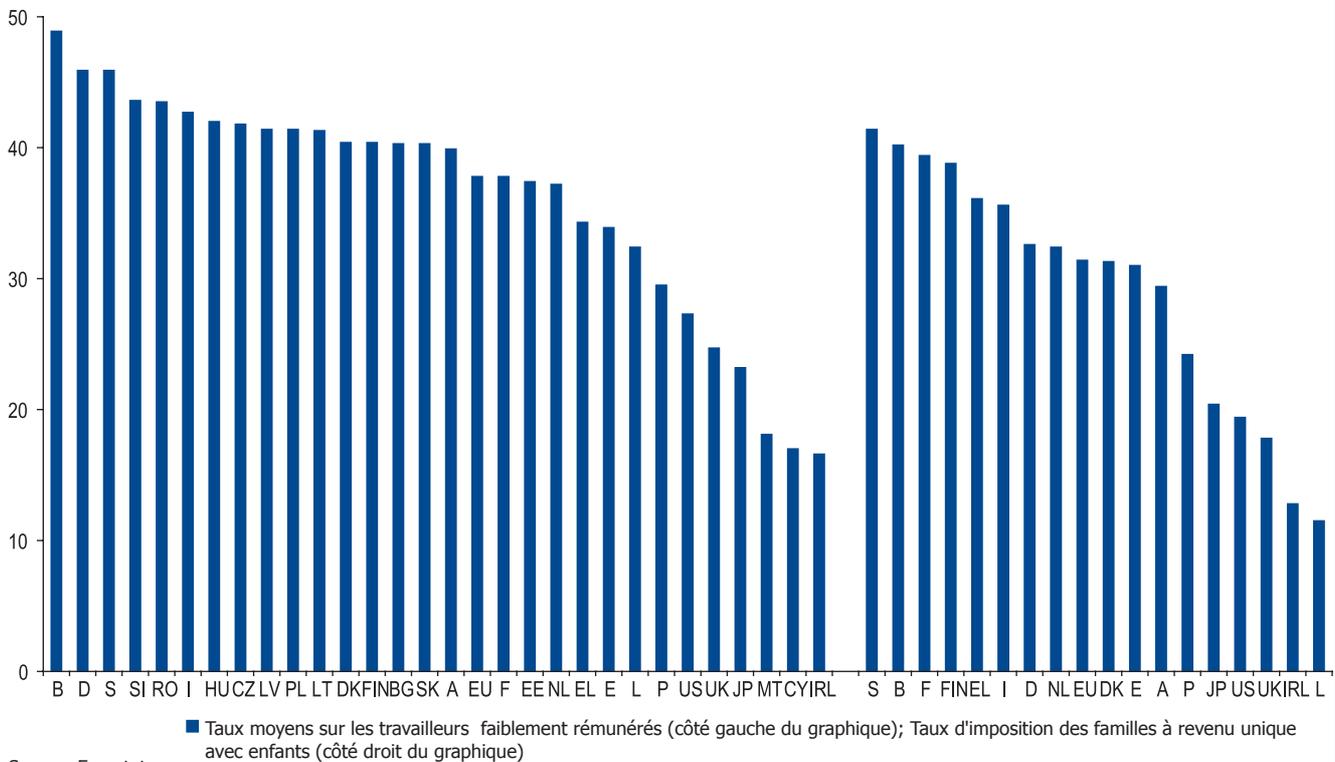


Source: Services de la Commission

Notes: le taux d'imposition implicite constaté sur le capital fait référence à: 2000 pour la Suède, 1999 pour le Portugal; pour une définition, voir

⁶⁰ Pour une définition des indicateurs de l'OCDE, voir Perspectives de l'emploi de l'OCDE (1999), chapitre 2, Protection de l'emploi et performance du marché du travail, Paris; et Nicoletti et al. (2000), Summary indicators of product market regulation with an extension to employment protection legislation, Département des affaires économiques, N° 226, OCDE, Paris. Il convient toutefois de noter que les indicateurs et les concepts de substitution pour l'évaluation de la flexibilité, la sécurité et l'adaptabilité du marché du travail ont été élaborés, et qu'ils incluent notamment les concepts de « flexibilité » et d'« adaptabilité ». Voir par exemple Boeri et al. (2001), Adaptability of labour markets: a tentative definition and a synthetic indicator, Fondazione Rodolfo Benedetti, contribution à une étude commandée par la Commission européenne, DG emploi et affaires sociales, sur l'établissement d'un indice d'adaptabilité du marché du travail pour les États membres: « À ce jour, la plupart des efforts théoriques et empiriques ont été consacrés à l'analyse de la flexibilité qui, dans le débat de politique internationale, est souvent abordé en termes de législation pour la protection de l'emploi. Toutefois, (...) de nombreuses raisons existent pour expliquer en quoi la notion d'adaptabilité peut être plus significative et plus utile que celle de la flexibilité pour évaluer les résultats du marché du travail. » (Traduction libre). Voir de même Bertola et al. (1999) Employment protection and labour market adjustment in some OECD countries: evolving institutions and variable enforcement, Employment and training papers N° 48, OIT.

Graphique 58: Taux moyens d'imposition dans l'UE et les pays candidats , 2002



Source: Eurostat

Remarques: total de l'impôt sur les revenus salariaux bruts plus cotisations sociales patronales et salariales en pourcentage respectivement du coût de la main-d'œuvre pour les travailleurs faiblement rémunérés et les familles à revenu unique avec enfants, les travailleurs faiblement rémunérés étant définis comme les personnes seules sans enfant dont le salaire est inférieur à 67 % du salaire moyen d'un travailleur de la production (produit moyen du travail); taux d'imposition sur les travailleurs faiblement rémunérés pour Chypre, l'Estonie, la Roumanie et la Slovaquie; le taux d'imposition sur les familles à revenu unique avec enfants ne concerne que les États membres de l'UE et porte sur 2001.

contraignante en Irlande, au Danemark et dans la plupart des pays candidats. Dans la majorité des cas, sauf pour la Belgique, la France et les États membres du sud de l'Europe, la protection de l'emploi est relativement moins rigoureuse en ce qui concerne le travail temporaire. Ceci est plus particulièrement vrai pour l'Irlande, le Royaume-Uni et le Danemark, pays dans lesquels – selon l'indicateur spécialisé de l'OCDE – le travail temporaire est moins régulé qu'aux États-Unis. Par ailleurs, les licenciements collectifs sont généralement considérés comme moins régulés que les licenciements individuels, à l'exception notable de la France où, de même qu'en Irlande, en Finlande et aux Pays-Bas, les

licenciements collectifs sont moins contrôlés par la législation qu'aux États-Unis. En revanche, dans tous les autres États membres, ainsi que dans la plupart des pays candidats, les licenciements collectifs sont relativement plus difficiles à réaliser (tableau 28).

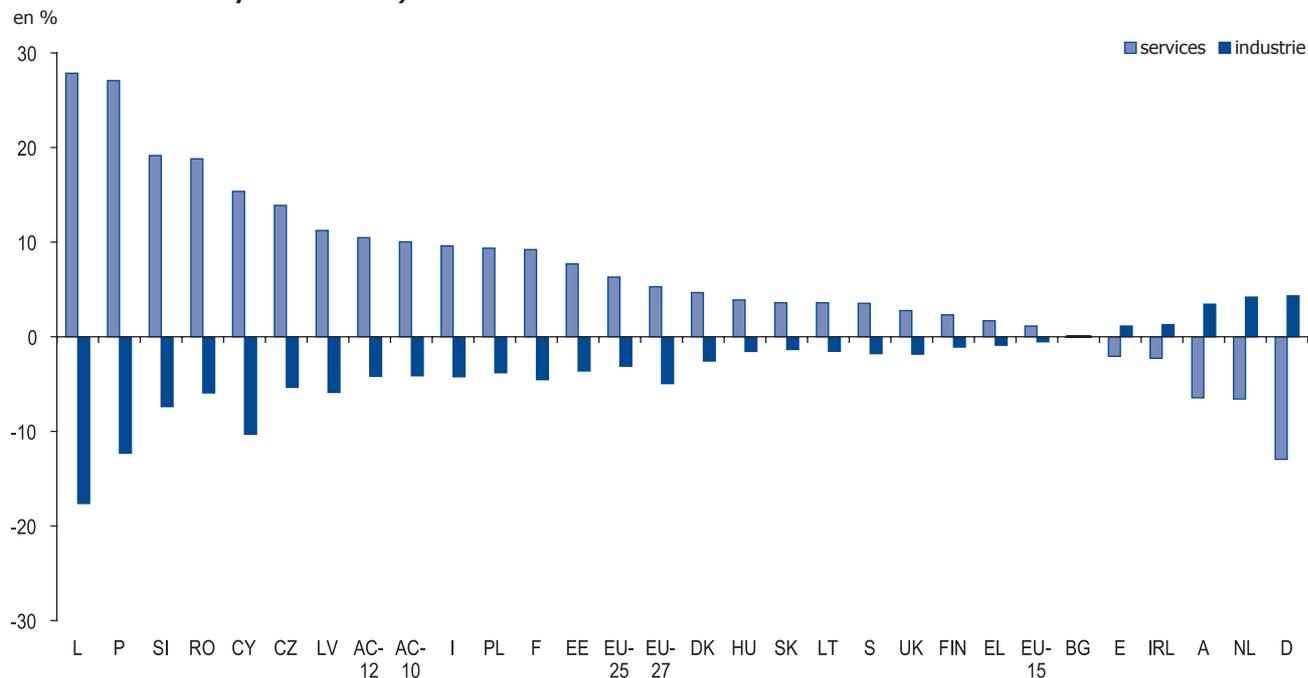
Les coûts non-salariaux et la fiscalité, de même que la protection de l'emploi, sont susceptibles d'affecter la demande de travail des entreprises et l'offre de travail des particuliers. La direction dans laquelle ces effets se manifestent est toutefois difficile à établir a priori. En ce qui concerne la protection de l'emploi, on pourrait par exemple s'attendre à ce que les salaires

soient généralement plus élevés dans les pays où dans les secteurs où la protection de l'emploi est moins rigoureuse, compensant ainsi les risques réels sur l'emploi. Selon cet argument, une plus forte protection de l'emploi devrait pousser les travailleurs qui ne souhaitent pas prendre de risque à accepter une rémunération relativement plus faible – une sorte de prime d'assurance contre la perte d'emploi – et induire par conséquent une réduction des salaires et du coût du travail. Inversement, comme la protection de l'emploi offre un pouvoir de négociation aux travailleurs embauchés comparativement à ceux qui ne le sont pas, l'effet inverse pourrait être dominant.⁶¹ La corrélation entre un niveau élevé

⁶¹ Pour une analyse critique récente des arguments théoriques et des preuves empiriques sur le lien entre la législation de protection de l'emploi et les résultats de l'emploi, voir également Commission européenne (2003), Employment protection legislation: its economic impact and the case for reform par David Young, DG Affaires économiques et financières, Rapport économique N° 186. Le rapport conclut: « la nécessité d'un niveau minimal de législation de protection de l'emploi apparaît clairement d'un point de vue théorique et il n'existe que peu de preuves empiriques concluantes sur ses effets secondaires négatifs » (Traduction libre). Tout en mettant l'accent sur les risques potentiels d'une législation rigoureuse de protection de l'emploi, le rapport mentionne également un nombre important d'économistes appartenant dans l'ensemble au courant dominant qui reprochent aux décideurs (comme l'étude sur l'emploi de l'OCDE) leurs inquiétudes infondées.

⁶² Cette section s'appuie sur les données de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre (LCS) 2000. Voir l'annexe 3.2 pour des détails complémentaires sur les informations statistiques concernant les revenus et le coût du travail dans l'UE et les pays candidats. Il n'existe pas de donnée provenant de cette source pour la Belgique, Malte et la Slovaquie. Pour la Slovaquie, seules des informations au niveau sectoriel général (NACE-1) sont disponibles. Pour certains États membres, notamment l'Italie, ainsi que pour les pays candidats, aucune donnée régionale n'a été communiquée. Dans cette section, EU15 fait donc référence à l'Union européenne actuelle (sauf la Belgique), tandis que EU25 et EU27 se rapportent à l'Europe élargie aux pays candidats, sauf Malte.

Graphique 59: Salaires relatifs dans l'industrie et les services 2002 (Écart par rapport aux salaires moyens nationaux)



Source: Eurostat, LCS

Remarques: pas de donnée disponible pour la Belgique et Malte; les valeurs EU15, AC12, AC10, EU25 et EU27 sont des moyennes pondérées par le nombre d'heures travaillées en moyenne par les employés; les données sur le secteur de services en Allemagne se réfèrent aux secteurs couverts par le LCS.

Tableau 28: Indicateurs OCDE de la rigueur de la protection de l'emploi

	Globale (version 1)	Globale (version 2)	Emploi régulier	Emploi temporaire	Licenciements collectifs
B	2.1	2.5	1.5	2.8	4.1
DK	1.2	1.5	1.6	0.9	3.1
D	2.5	2.6	2.8	2.3	3.1
EL	3.6	3.5	2.4	4.8	3.3
E	3.1	3.1	2.6	3.5	3.1
F	3	2.8	2.3	3.6	2.1
IRL	0.9	1.1	1.6	0.3	2.1
I	3.3	3.4	2.8	3.8	4.1
NL	2.1	2.2	3.1	1.2	2.8
P	3.7	3.7	4.3	3	3.6
A	2.2	2.3	2.6	1.8	3.3
FIN	2	2.1	2.1	1.9	2.4
S	2.2	2.6	2.8	1.6	4.5
UK	0.5	0.9	0.8	0.3	2.9
CZ	1.7	2.1	2.8	0.5	4.3
HU	1.4	1.7	2.1	0.6	3.4
PL	1.6	2	2.2	1	3.9
p.m.:					
JAP	2.4	2.3	2.7	Na	1.5
NZL	1	0.9	1.7	0.4	0.4
US	0.2	0.7	0.2	0.9	2.9

Source: OCDE

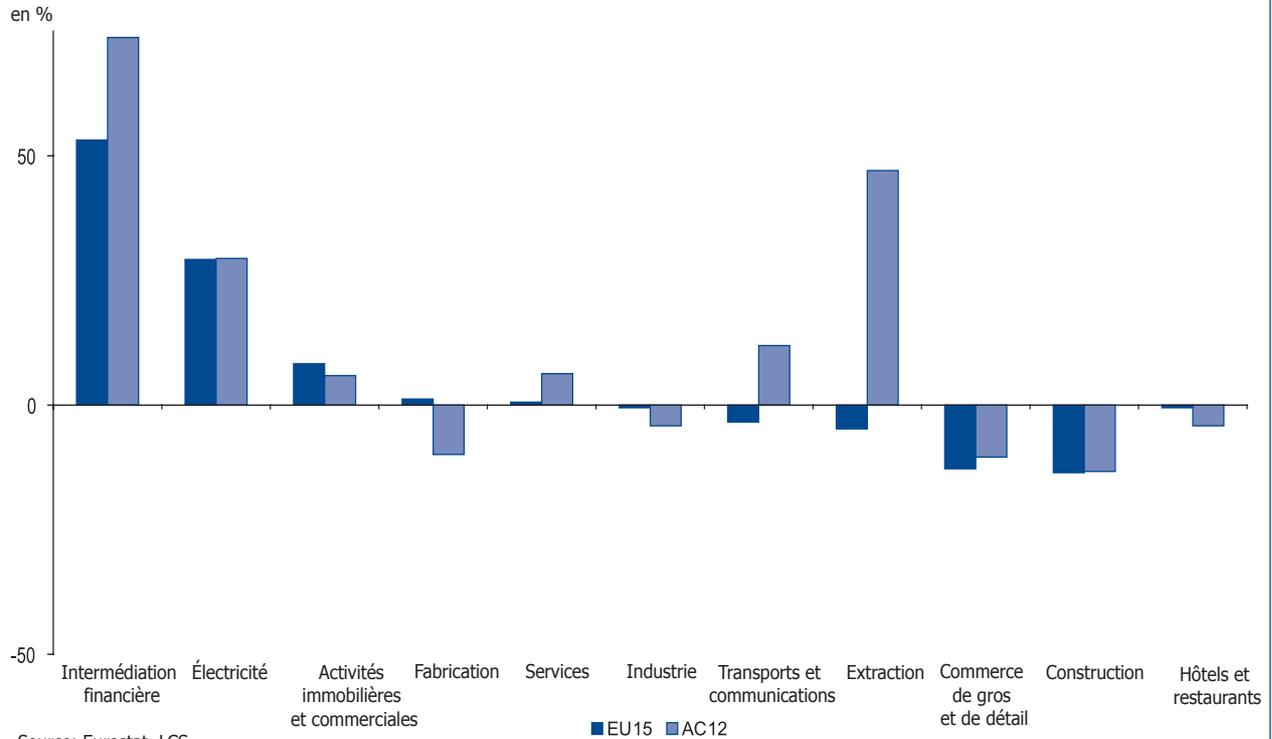
Notes: les données font référence aux années 1990; plus la valeur est élevée et plus la protection accordée à l'emploi est rigoureuse selon l'indicateur OCDE concerné; la version 1 de l'indicateur « globale » est un indicateur moyen de l'emploi régulier et de l'emploi temporaire; la version 2 de l'indicateur « globale » est une moyenne des indicateurs de l'emploi régulier et de l'emploi temporaire ainsi que des licenciements collectifs; aucune donnée fournie pour les autres pays candidats à l'adhésion; pour une définition.

des salaires et les risques sur l'emploi dépend de surcroît de l'existence d'allocations chômage et de politiques dynamiques en matière de marché du travail. De même qu'ils peuvent compenser les risques sur l'emploi, les salaires sont également susceptibles d'amortir les risques importants sur les revenus dans les pays où l'éventail des salaires est large. Comme le montre l'analyse empirique suivante, il est évident qu'une certaine forme de compensation des risques s'exerce sur les marchés européens du travail.

Différenciation salariale par secteur, par entreprise et par région

Cette section expose la différenciation salariale par secteurs, par entreprises et par régions en Europe.⁶² Il existe des écarts de salaires importants entre les industries et, bien que dans une moindre mesure, en fonction de la taille des entreprises sur les marchés européens du travail, tandis que les écarts salariaux entre les régions sont d'une manière générale moins prononcés.

Graphique 60: Salaires relatifs dans l'Union européenne et les pays candidats à l'adhésion par secteurs, 2000
(Écart par rapport aux salaires moyens totaux de l'industrie et des services, sauf administration publique)



Source: Eurostat, LCS

Remarques: Les valeurs EU15 et AC12 sont des moyennes pondérées par le nombre d'heures travaillées en moyenne par les employés.

Différenciation salariale par secteur

Tant dans les États membres que dans les pays candidats, les salaires moyens du secteur des services dépassent généralement ceux de l'industrie, bien que cet écart soit plus important dans les pays candidats où les salaires des services sont en moyenne supérieurs de 10 % au salaire moyen. Les seuls pays où le secteur des services n'est pas favorisé en matière de salaires sont l'Espagne, l'Irlande, l'Autriche, les Pays-Bas et, surtout, l'Allemagne: dans chacun de ces pays les salaires moyens du secteur des services (administration publique comprise) sont nettement inférieurs à ceux de l'industrie. En Allemagne, les salaires du secteur des services sont inférieurs en moyenne de 13 % à ceux de l'industrie, en contraste marqué avec les salaires relatifs dans la plupart des autres États membres et dans tous les pays candidats. Les salaires horaires bruts dans les services dépassent le salaire moyen de 10 % en France et en Italie, et de près de 30 % au Portugal et au Luxembourg (graphique 59).

Les deux secteurs présentent par ailleurs des écarts internes très prononcés. Les salaires sont généralement supérieurs à la moyenne dans « Intermédiation financière » et « Services immobiliers et activités de services aux entreprises », ainsi que dans « Énergie et électricité » et dans certains secteurs manufacturiers (notamment « Métaux », « Tabac » et « Carburants et pétrole »). Inversement, les salaires présentent une tendance inférieure à la moyenne dans « Fabrication de textiles et production de bois », « Construction », « Commerce de gros et de détail » et « Hôtels et restaurants ». Les données les plus complètes disponibles pour les pays candidats indiquent de surcroît des salaires au-dessus de la moyenne dans « Administration publique », et inférieurs à la moyenne dans « Santé et services sociaux ». Bien que ces disparités salariales sectorielles soient communes aux États membres actuels et aux pays candidats, on peut noter des différences dans trois secteurs: alors que les industries de transformation offrent des salaires moyens nettement supérieurs dans l'Union européenne par rapport aux pays candidats, on constate une tendance inverse pour « Transports et communications » et, notamment, « Activités extractives » (graphique 60).

Tant dans l'industrie que dans les services, les structures des salaires présentent des différences importantes selon les pays en général, et en particulier dans la position relative de certains secteurs en matière de revenus. Les écarts intersectoriels de salaires apparaissent sensiblement plus importants dans les pays candidats où les salaires moyens des secteurs à faible niveau de rémunération représentent seulement 50 %, voire moins, de la moyenne nationale, alors que ceux des secteurs à fort niveau de rémunération sont entre deux et trois fois supérieurs à la moyenne. Parmi les États membres, les écarts intersectoriels de salaire sont les plus importants au Royaume-Uni, en France et dans les États membres méridionaux. Les pays qui présentent le plus faible écart intersectoriel de salaire sont le Danemark et la Slovénie. Dans la plupart des pays, les écarts intersectoriels de salaire sont plus importants dans le secteur des services que dans l'industrie (tableau 29, graphiques 61-62 et annexe 3.3).

Il existe cependant des exceptions notables aux salaires relatifs par secteurs mentionnés ci-dessus suivant les différents pays. L'écart positif en faveur des salaires de l'industrie en

Tableau 29: Écarts de salaires inter-sectoriels dans l'industrie et les services (écart par rapport à la moyenne nationale en %) dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2000

	Industrie				Services				
	Activités extractives	Activités de fabrication	Distrib. d'élec, de gaz et d'eau	Construction	Commerce de gros et détail	Hôtels and restaurants	Transport, entreposage et communications	Intermédiation financière	Immob., locations et activités de serv aux entr.
DK	21	-3	14	-2	-5	-22	3	12	11
D	10	8	22	-19	-16	-45		26	
EL	14	-7	58	-21	-26	4	21	56	12
E	24	6	75	-17	-14	-29	19	88	-15
F	-23	-3	26	-13	-11	-15	-20	37	13
IRL	7	0	64	-7	-19	-36	6	39	24
I	11	-5	43	-15	-11	-32	10	70	-5
L	-20	-10	45	-33	-30	-45	4	71	-9
NL	69	4	39	-1	-13	-37	-5	42	1
P	-4	-15	67	-14	0	-29	32	141	1
A	17	3	40	-1	-10	-38	-8	40	8
FIN	-3	-1	15	-5	-1	-34	1	28	5
S	9	-1	9	-8	-6	-31	-1	46	7
UK	26	-3	31	-5	-18	-41	-5	72	15
BG	59	-10	82	-19	-27	-34	21	84	-13
CY	14	-15	48	-12	-6	-17	11	49	-1
CZ	20	-8	23	-7	1	-23	4	76	7
EE	30	-6	14	-10	-11	-39	16	113	-1
HU	30	-3	35	-23	-19	-40	12	94	6
LT	20	-4	28	-12	-15	-34	7	86	13
LV	-7	-10	48	-17	-26	-35	27	105	10
PL	68	-12	28	-12	-9	-32	10	54	6
RO	65	-16	54	-26	-26	-33	38	173	-11
SI	27	-9	22	-14	-2	-16	13	58	24
SK	26	-1	-10	-4	-14	-22	5	55	10

Source: Eurostat, LCS

Notes: pas de donnée disponible pour la Belgique, Malte et la Turquie

Espagne, en Irlande, en Autriche, aux Pays-Bas et notamment en Allemagne est principalement dû aux industries de transformation qui offrent des salaires plus élevés que la moyenne. Inversement, ces salaires sont nettement inférieurs à la moyenne au Portugal et dans tous les pays candidats – avec des sous-valorisations qui peuvent atteindre 15 % en Roumanie et à Chypre.

En Allemagne, en Irlande, en Espagne et aux Pays-Bas, l'avantage salarial d'un emploi dans les secteurs « Intermédiation financière » ou « Transports et communications » est également inférieur à celui des autres États membres et, dans une plus grande mesure encore, dans les pays candidats. Dans ces derniers, les salaires moyens du secteur « Transports et communications » dépassent la moyenne de 10 % voire davantage, et ceux du secteur de l'intermédiation financière de 50 % et plus. Parmi les États membres, l'avantage salarial d'un emploi dans ces secteurs apparaît uniquement au Royaume-Uni et dans les États membres méridionaux. Malgré ces différences,

le secteur « Intermédiation financière » fait partie de ceux qui proposent les salaires moyens les plus élevés dans tous les pays.

Pour le secteur « Immobilier et activités de services aux entreprises », l'analyse est moins claire. Les avantages salariaux nets en Irlande, au Royaume-Uni et en France ainsi qu'en Slovaquie et en Lituanie contrastent avec les salaires nettement inférieurs à la moyenne au Luxembourg, en Italie et en Espagne comme en Bulgarie et en Roumanie.

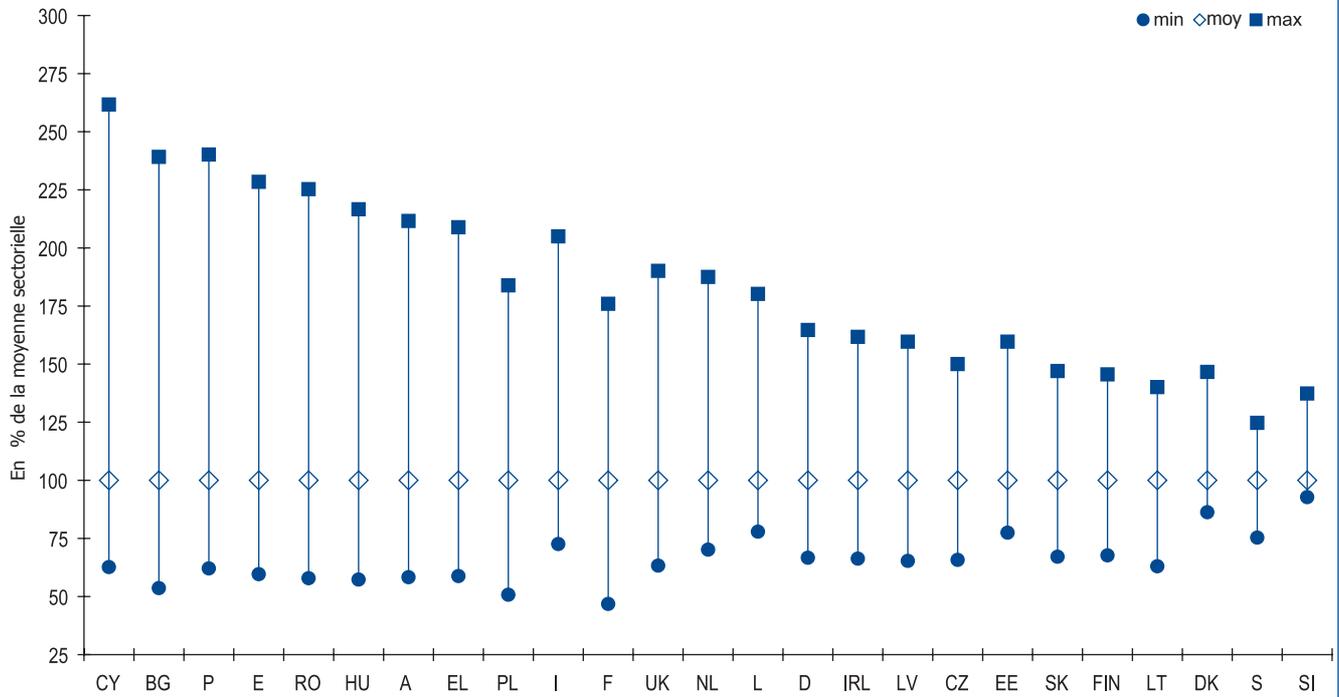
La position relative des salaires du secteur « Recherche et développement » varie elle aussi considérablement selon les pays: si ce secteur assure des rémunérations parmi les plus fortes en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal, en Autriche et au Royaume-Uni, il n'offre pas d'avantages salariaux très importants en Allemagne, en Espagne, en Grèce et dans les pays du Nord, pas plus que dans les pays candidats où « Recherche et développement » ne figure jamais parmi les secteurs à forte

rémunération. Ceci peut donc entraîner un manque important de motivation pour travailler dans le domaine de la recherche et du développement, notamment dans les pays où la répartition des salaires est assez dispersée et que d'autres secteurs comme « Intermédiation financière », « Services aux entreprises » ou « Télécommunications » offrent des avantages salariaux bien plus attrayants.

La sous-valorisation des salaires dans la « Construction » est maximale au Luxembourg, en Grèce et en Allemagne et, parmi les pays candidats, en Hongrie et en Roumanie. Inversement, les salaires de ce secteur sont à peine inférieurs à la moyenne en Autriche, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en Irlande ou dans les États membres du Nord, pas plus qu'en République tchèque ou en Slovaquie où ils sont pratiquement équivalents à la moyenne générale des salaires.

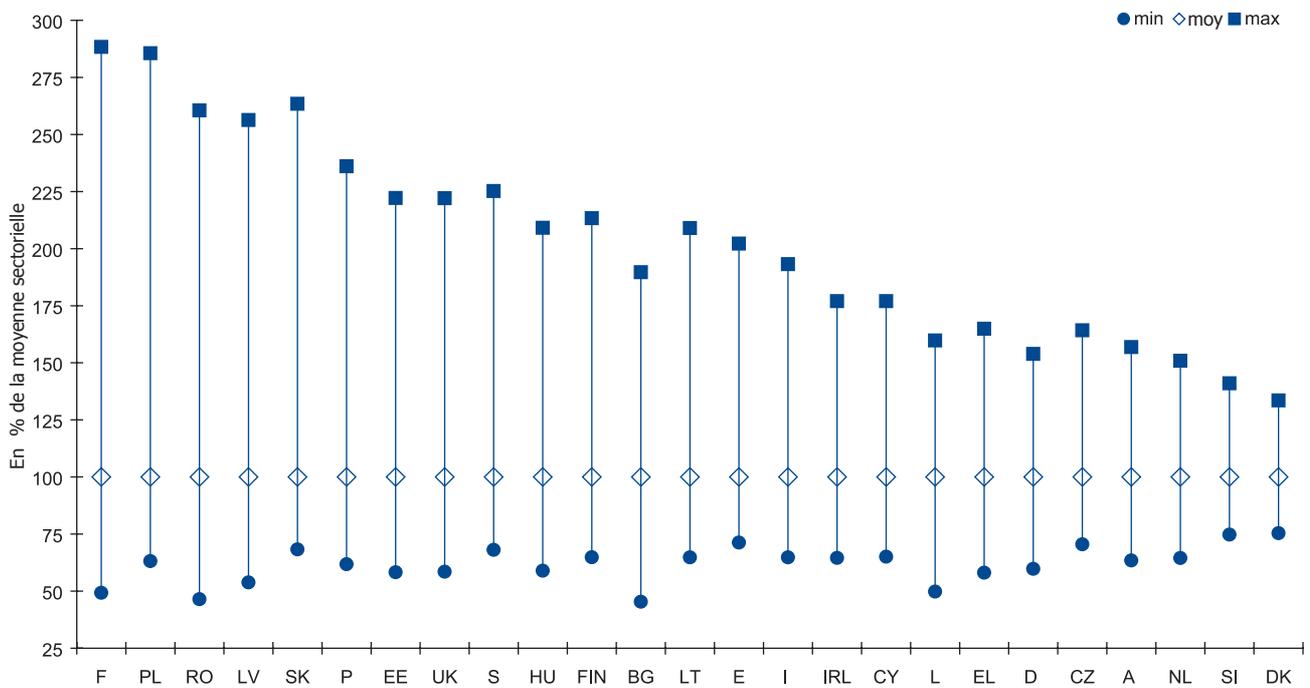
Enfin, la sous-valorisation des salaires dans les services à faible qualification et à faible

Graphique 61: Ecarts de salaires intersectoriels dans l'industrie, 2000a



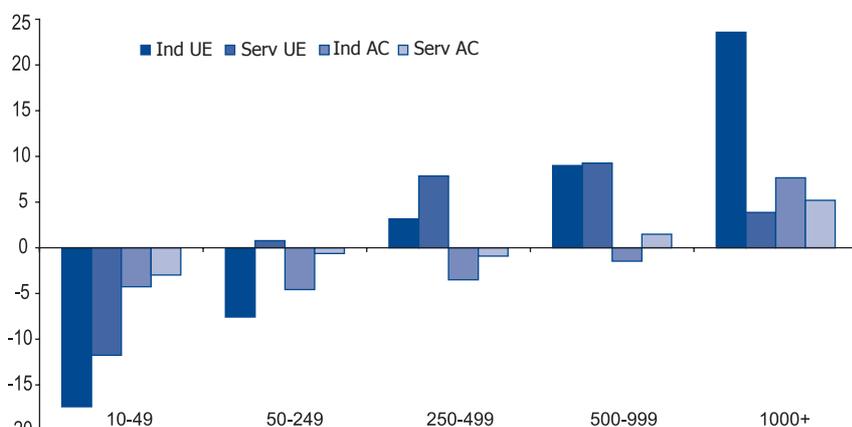
Source: Eurostat, LCS

Graphique 62: Écarts de salaires intersectoriels dans les services, 2000



Source: Eurostat, LCS

Graphique 63: Salaires relatifs dans l'Union européenne et les pays candidats à l'adhésion par tailles d'entreprise, 2000 (Écart par rapport aux salaires moyens totaux dans l'industrie et les services, sauf administrations publiques)



Source: Eurostat, LCS

Notes: Les valeurs EU15 et AC12 sont des moyennes pondérées par le nombre d'heures travaillées en moyenne par les employés.

productivité comme « Commerce de gros et de détail » et « Hôtels et restaurants » est maximale au Luxembourg, au Royaume-Uni et en Allemagne. La position relative de la rémunération des salariés du secteur « Hôtels et restaurants » est la plus basse en Allemagne. En revanche, la Grèce et la République tchèque sont les deux seuls pays où les secteurs « Hôtels et restaurants » et « Commerce de gros et de détail » offrent respectivement des salaires au-dessus de la moyenne. De manière générale, la sous-valorisation salariale de ces deux secteurs est minimale dans les pays où l'éventail des salaires est plus serré comme le Danemark, la Slovaquie et Chypre notamment, ainsi qu'en Italie, en Espagne et au Portugal.

Différenciation salariale par taille d'entreprise

Aussi bien dans les États membres que dans les pays candidats, les salaires dans les grandes entreprises sont en moyenne supérieurs à ceux des entreprises de plus petite taille. Les écarts de salaires en fonction de la taille sont plus importants (et peuvent même aller du simple au triple) dans les États membres actuels que dans les pays candidats. Dans l'Union européenne, les salaires moyens des sociétés de plus de 1 000 salariés dépassent de près de 25 % les salaires moyens totaux, tandis que les salaires des sociétés comptant entre 10 et 49 salariés sont à 15 % en dessous de la moyenne. Les écarts en fonction de la taille sont également plus importants dans l'industrie que dans les services où seules les sociétés de 1 000 salariés et plus proposent des salaires nettement plus importants que la moyenne. Ces écarts de salaires liés à la taille des entreprises sont, toutefois, généralement bien inférieurs aux écarts de salaires inter-industries étudiés ci-dessus (graphique 63).

En ce qui concerne les écarts de salaires inter-industries, on constate entre les pays des différences importantes dans les structures des salaires par taille d'entreprise. La sous-valorisation des salaires du personnel des petites entreprises est plus forte dans l'industrie que dans les services dans tous les pays à l'exception du Luxembourg, de l'Italie, de la Grèce, du Portugal, de Chypre, de la Lettonie et de l'Estonie. Dans les États membres, elle peut atteindre près de 30 % en Grèce, en Allemagne, en Espagne, au Portugal et en Irlande, et, dans les pays candidats, jusqu'à 50 % en Bulgarie, en Roumanie et en Pologne. Travailler dans une grande entreprise offre des avantages en termes de salaires qui peuvent atteindre 50 % en Espagne, au Portugal et en Grèce, de même qu'à Chypre, en Bulgarie, en Roumanie et en

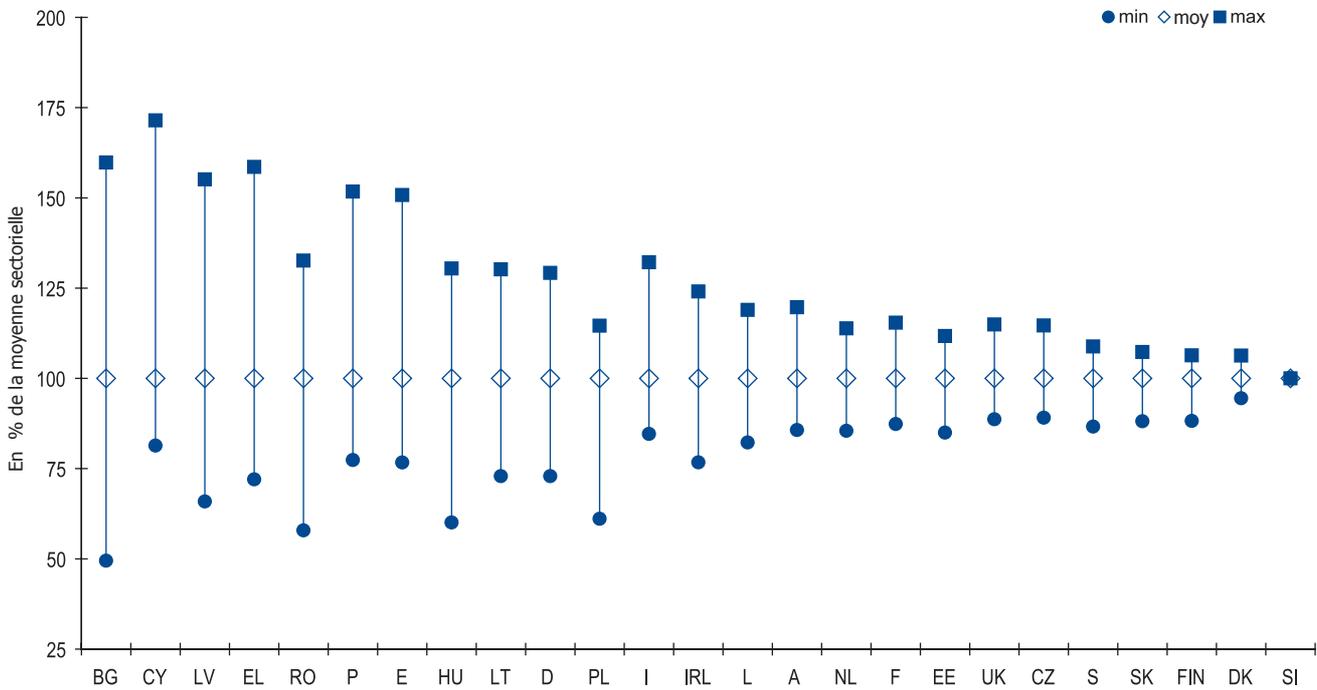
Tableau 30: Écarts de salaires en fonction de la taille des entreprises (écart par rapport à la moyenne nationale en %) dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2000

	Industrie					Services				
	10-49	50-249	250-499	500-999	1000+	10-49	50-249	250-499	500-999	1000+
DK	-6	-2	-1	6	5	-3	3	6	5	-2
D	-27	-14	-2	6	29	-19	-5	8	9	11
EL	-28	-18	-8	27	59	-28	-2	5	-12	29
E	-23	-3	21	36	51	-16	-2	2	8	16
F	-13	-11	3	7	15	-7	2	13	13	-5
IRL	-23	-5	8	8	24	-12	0	34	11	0
I	-15	-6	2	19	32	-17	-6	4	2	12
L	-18	-7		19		-18	-3	18	-5	23
NL	-15	-1	6	11	14	-9	3	1	13	4
A	-14	-6	3	4	20	-9	2	1	9	4
P	-23	-4	27	31	52	-25	4	-3	-24	33
FIN	-12	-3	2	1	6	-7	0	1	-2	4
S	-13	-3	0	4	9	-5	4	3	5	-1
UK	-11	-6	-1	1	15	-1	9	13	10	-6
BG	-51	-23	1	20	60	-34	-8	14	41	45
CY	-19	8	18	23	72	-17	0	6	-14	41
CZ	-11	-10	2	2	15	-2	7	-10	-9	2
EE	-15	3	4	12	7	-15	1	0	11	48
HU	-40	-10	4	13	30	-29	11	-4	10	17
LT	-27	-12	2	13	30	-13	-5	25	21	14
LV	-34	-10	7	27	55	-32	5	34	64	19
PL	-39	-22	-16	-10	15	3	-3	-5	0	2
RO	-42	-28	-19	-12	33	-41	-16	-11	4	48
SI										
SK	-2	-12	-3	-9	7	26	-2	7	-5	-7
EU	-17	-8	3	9	24	-12	1	8	9	4
AC	-4	-5	-4	-2	8	-3	-1	-1	2	5

Source: Eurostat, LCS

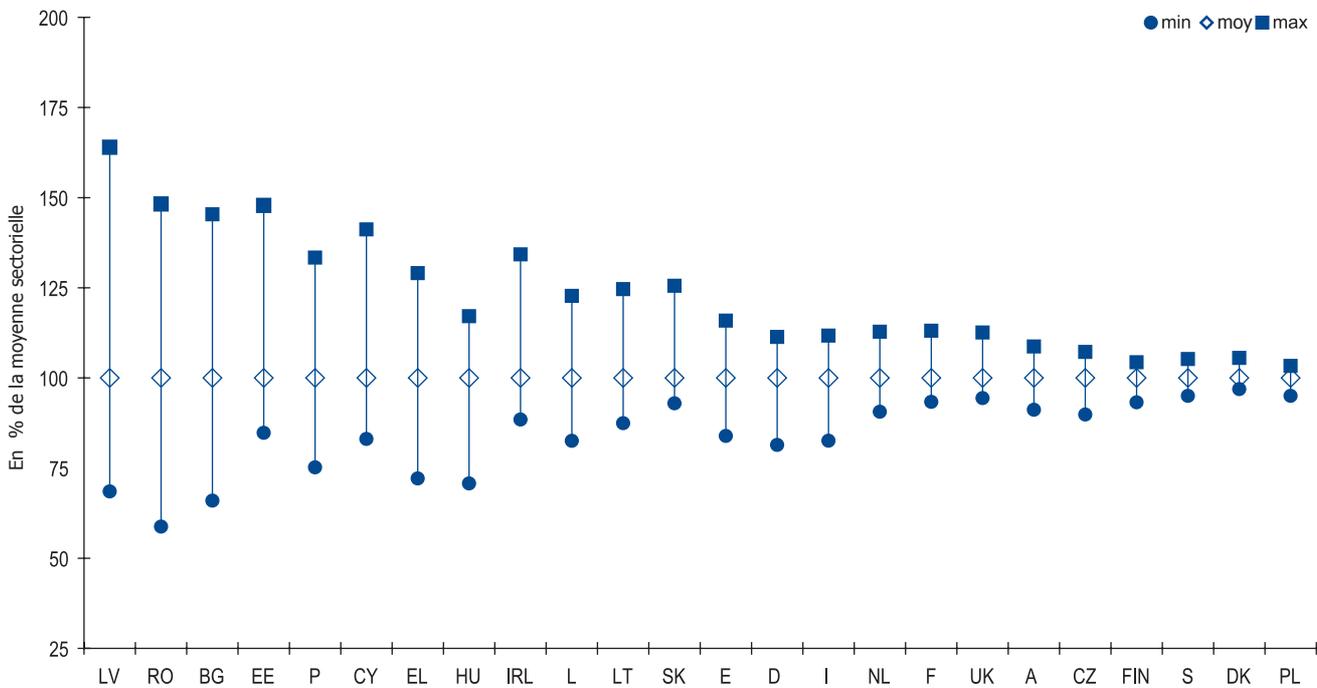
Notes: no data available for Belgium, Malta and Turkey

Graphique 64: Écarts de salaires en fonction de la taille des entreprises dans l'industrie, 2000

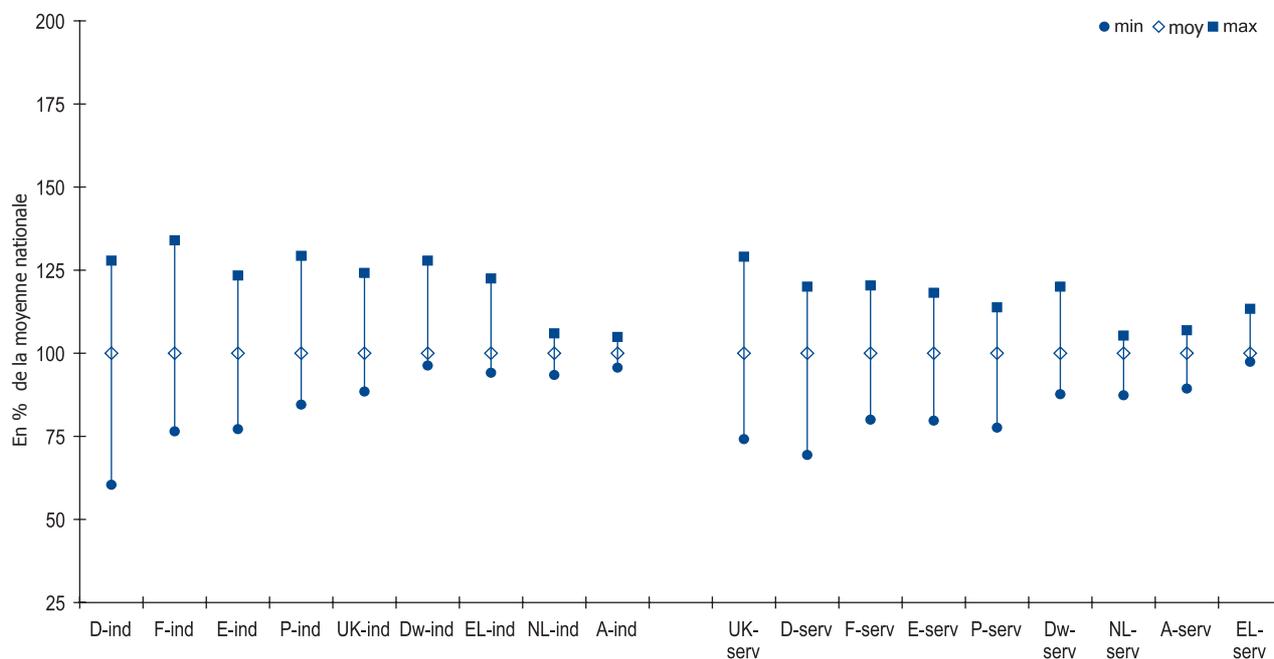


Source: Eurostat, LCS

Graphique 65: Écarts de salaires en fonction de la taille des entreprises dans les services, 2000



Source: Eurostat, LCS

Graphique 66: Différenciation salariale par région dans l'industrie et les services, 2000


Source: Eurostat, LCS

Notes: "Dw" désigne l'Allemagne de l'Ouest seulement; pas de donnée disponible pour les autres États membres, notamment l'Italie.

Lettonie. Ces trois derniers pays présentent également les plus grands écarts en termes de taille d'entreprise tant dans l'industrie que dans les services. Les écarts de salaires liés à la taille des entreprises sont réduits non seulement dans les États membres du Nord et en République tchèque et en Slovaquie – pays où les écarts inter-industries sont également faibles – mais aussi au Royaume-Uni, en France, en Autriche, aux Pays-Bas et, pour le secteur des services, en Pologne (graphiques 64-65 et tableau 30).

Différenciation salariale par région

Le manque de données rend impossible une comparaison exhaustive des différenciations salariales par régions comme nous avons pu le faire plus haut pour les écarts inter-industries et par taille d'entreprise. Des différences régionales assez importantes dans l'industrie apparaissent pourtant à l'évidence en Allemagne, en France, en Espagne, en Grèce, au Portugal et au Royaume-Uni, ce qui est comparativement

moins le cas en Autriche. En Allemagne, l'écart défavorable est essentiellement imputable au niveau des salaires des régions d'Allemagne de l'Est qui demeurent significativement inférieurs aux régions de l'Ouest.

Dans les services, des écarts régionaux assez importants peuvent être constatés dans les salaires versés au Royaume-Uni, en Allemagne, en France, en Espagne et au Portugal – à l'inverse de la faible différenciation salariale interrégionale de la Grèce, de l'Autriche et des Pays-Bas. Dans la logique des résultats sur les disparités salariales interindustrielles mentionnées ci-dessus, les salaires relatifs sont particulièrement faibles (environ 70 % des salaires moyens) dans les secteurs des services des régions de l'Allemagne orientale. De plus, et dans la plupart des pays, la différenciation salariale régionale est également plus prononcée dans les secteurs de services à forte rémunération comme « Intermédiation financière » et « Services aux entreprises », tout en demeurant plus limitée dans les secteurs des services où la

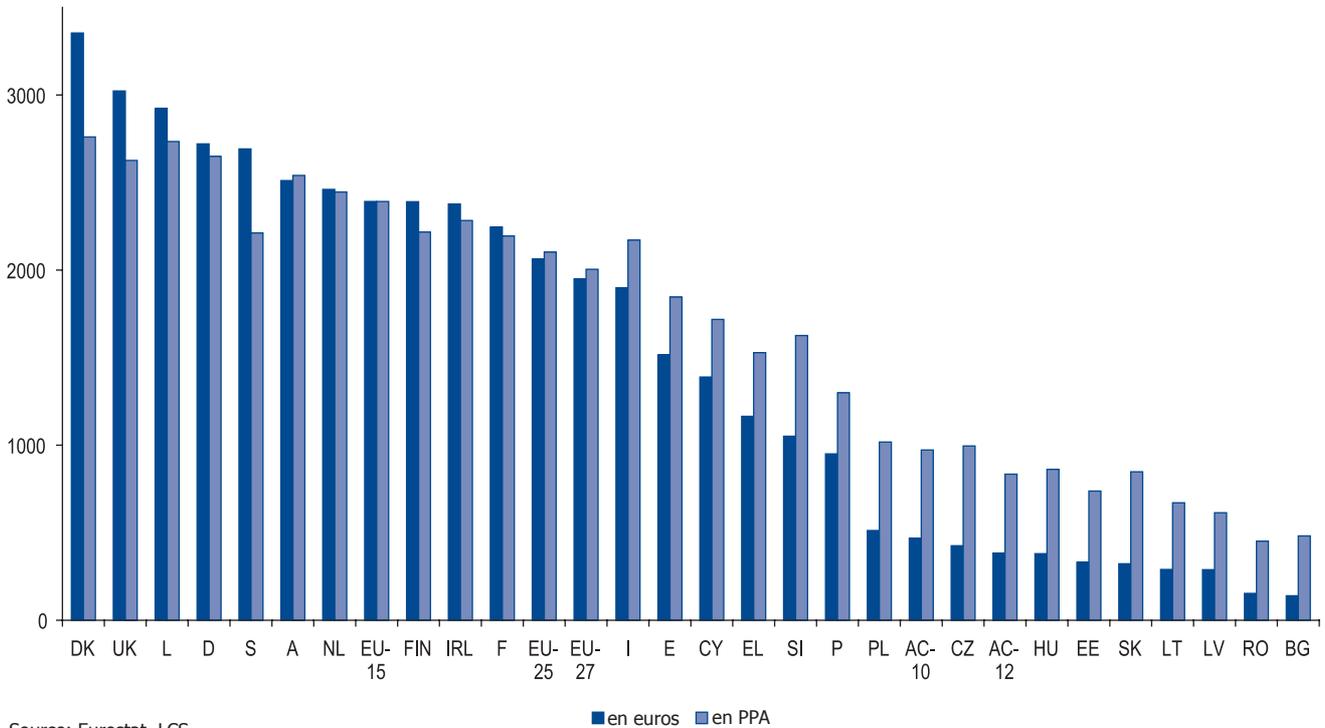
rémunération est la plus faible (graphique 66). Indépendamment des disparités salariales par région signalées ci-dessus, la question reste de savoir si ces disparités traduisent de manière suffisante les différences en termes de conditions du marché du travail, et notamment de chômage, d'une région à une autre. Les résultats d'une analyse plus détaillée, présentée plus loin dans ce chapitre, sur les déterminants salariaux au niveau individuel montrent que, notamment en ce qui concerne l'Allemagne et la Grèce, il n'existe pratiquement pas de preuve que le niveau des salaires explique les disparités des taux régionaux du chômage.

Salaires et productivité: structures et tendances récentes

La description précédente des écarts de salaires en fonction des secteurs, des entreprises ou des régions, amène deux questions importantes: en premier lieu, ces écarts traduisent-ils uniquement des différences en termes de

⁶³ Cette section s'appuie sur les données de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre (LCS) 2000 (voir la note de bas de page 19) et sur celles de la série chronologique sur la structure des revenus (SES) 1995-2000. Il est à noter qu'il est peu probable que ces données contiennent des informations sur la rémunération du travail non déclaré. Par la suite, les termes « salaires », « rémunération » et « revenus » sont utilisés de manière interchangeable pour recouvrir les « salaires et traitements ». Dans l'analyse empirique et afin de garantir la comparabilité des résultats, l'accent sera mis soit sur les salaires horaires bruts, soit sur les structures des salaires relatifs plutôt que sur les salaires absolus, évitant ainsi les problèmes liés aux distorsions induites par les systèmes de fiscalité et d'avantages sociaux et les différences dans les temps moyens de travail. Voir l'annexe 3.1 pour une définition détaillée des concepts statistiques fondamentaux.

Graphique 67: Revenus mensuels bruts dans l'industrie et les services, 2000



Source: Eurostat, LCS

Remarques: Les valeurs EU25 et AC27 sont des moyennes pondérées par le nombre d'heures travaillées en moyenne par les employés.

productivité et de caractéristiques de la main-d'œuvre selon les secteurs, les entreprises ou les régions, ou persistent-ils lorsque l'on corrige ces variations? Ensuite, quel est le rôle des différences en matière d'institutions du marché du travail, et des législations de protection de l'emploi en particulier, entre les pays sur les salaires?⁶³ Pour répondre à ces questions, le lien entre les salaires et la productivité – mesurée en tant que valeur ajoutée brute par heure de travail – tant au niveau global que sectoriel doit être étudié.

Salaires et niveaux de productivité

Au sein de l'UE, les salaires mensuels moyens bruts de l'industrie et des services en 2000 étaient compris entre 950 euros au Portugal et 3 000 euros et plus au Royaume-Uni et au Danemark. Les salaires mensuels moyens dépassaient également la moyenne communautaire – 2 390 euros – de plus de 10 % au Luxembourg, en Allemagne et en Suède. Inversement, les salaires versés en Italie, en Espagne, au Portugal et en Grèce étaient

de 10 % et plus en dessous de la moyenne européenne. Dans les pays candidats, les salaires s'échelonnaient de 150 euros environ en Bulgarie et en Roumanie – 300 euros dans les États baltes et en Slovaquie, 1 050 euros en Slovénie – jusqu'à 1 390 euros à Chypre (graphique 67).

Il apparaît clairement que les comparaisons précédentes entre les salaires bruts nominaux moyens doivent être interprétés avec une grande prudence. Les différences spécifiques nationales entre les temps de travail de même que les écarts de niveau de productivité et de prix doivent être pris en compte pour obtenir une image adéquate des variations en termes de salaires entre les pays. De plus, il convient de tenir compte également des différences portant sur les coûts non-salariaux et la fiscalité des revenus.

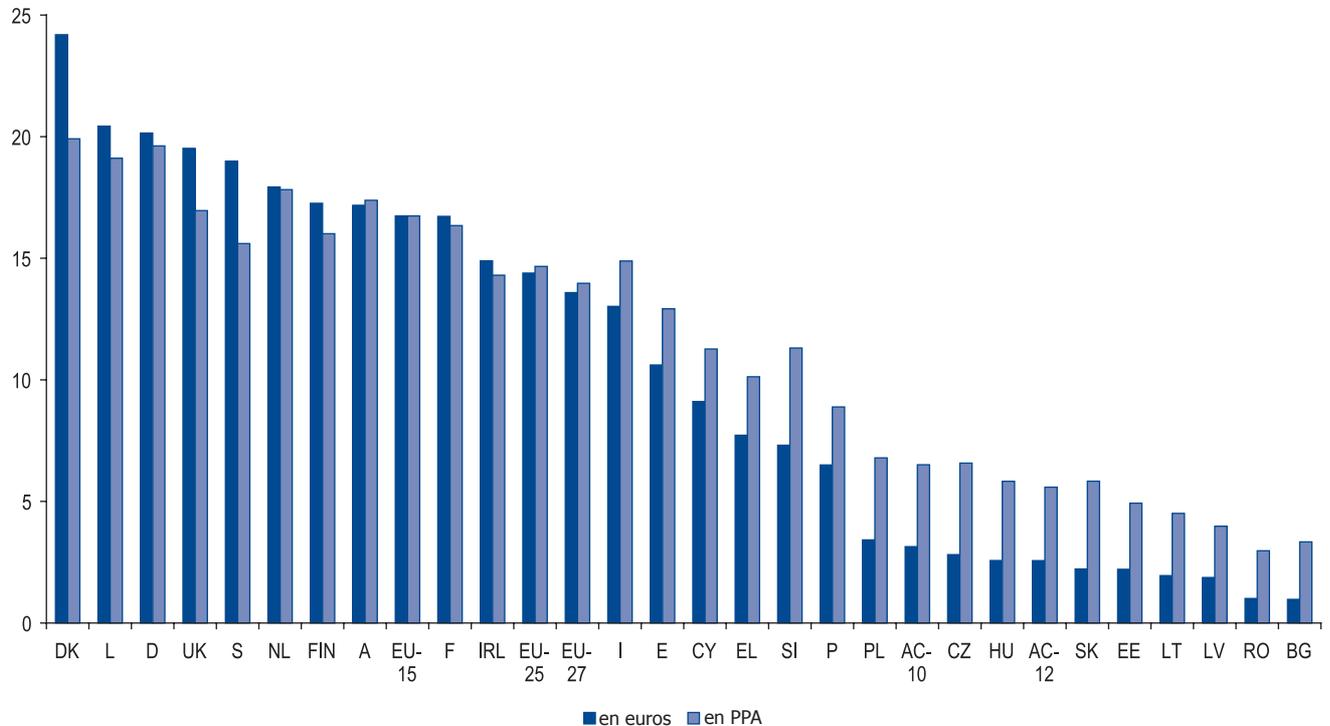
Comme nous le détaillerons au chapitre 4, les temps de travail présentent de fortes variations selon les pays d'Europe. Toutefois, les différences de salaires horaires entre les pays sont analogues à celles des salaires mensuels (graphique

4.9). Dans l'UE actuelle, les salaires horaires bruts moyens de l'industrie et des services (sauf administration publique) se situent entre 6,50 euros au Portugal et 24,19 euros au Danemark. Les salaires horaires moyens bruts dépassaient également la moyenne communautaire – 17,64 euros – de plus de 10 % au Luxembourg, en Allemagne, au Royaume-Uni et en Suède. Inversement, les salaires versés en Italie, en Espagne, au Portugal et en Grèce, ainsi qu'en Irlande, demeuraient de 10 % et plus en dessous de la moyenne européenne.

Le Danemark, la Finlande, les Pays-Bas, la France et l'Allemagne – des pays où le temps de travail moyen est inférieur à la moyenne communautaire – présentent des salaires horaires relatifs supérieurs aux salaires moyens. Les pays où le temps de travail est le plus long, notamment l'Irlande et le Royaume-Uni, occupent, pour leur part, une position moins favorable en termes de salaires horaires: en Irlande notamment, les salaires horaires sont nettement inférieurs à la moyenne européenne alors que les salaires mensuels sont au même niveau.

⁶⁴ Les parités de pouvoir d'achat et les indices des prix relatifs sont calculés pour des agrégats ESA95 sur la base des dépenses de consommation finale (méthode SNC). Les PPA sont calculées sur la base des niveaux des prix moyens d'un grand nombre de biens et de services, en tenant compte des différences de comportement de consommation selon les pays.

Graphique 68: Revenus horaires bruts dans l'industrie et les services, 2000



Source: Eurostat, LCS

Remarques: Les valeurs EU25 et AC27 sont des moyennes pondérées par le nombre d'heures travaillées en moyenne par les employés.

On constate également des différences importantes de niveaux de prix dans les pays d'Europe (graphique 4.10): ils dépassent la moyenne européenne de 10 % et plus au Royaume-Uni, au Danemark et en Suède, et sont en dessous de celle-ci de plus de 10 % dans les quatre États membres méridionaux, à savoir l'Espagne, l'Italie, la Grèce et le Portugal.⁶⁴

When correcting the above wage data for these differences in price levels – i.e. when expressing wages in purchasing power parities (PPP) - the gap in average gross wages, both monthly and hourly, within the EU is reduced by some 40 percentage points, with average gross monthly wages and gross hourly wages, respectively, in PPP ranging from 1,300 and 8.89 in Portugal (equivalent to 54% of the EU average) to 2,760 and 19.91 in Denmark (115%-120% of EU average).

Lorsque l'on corrige les données précédentes des différences de niveaux des prix – autrement dit, lorsque l'on exprime les salaires en parité de pouvoir d'achat (PPA) – le fossé entre les salaires bruts moyens, tant mensuels qu'horaires, au sein de l'UE se réduit de près de 40 points de pourcentage: les salaires mensuels et horaires bruts moyens, respectivement, exprimés en PPA,

s'étendent de 1 300 et 8,89 euros au Portugal (équivalent à 54 % de la moyenne européenne) à 2 760 et 19,91 euros au Danemark (115 % et 120 % de la moyenne européenne).

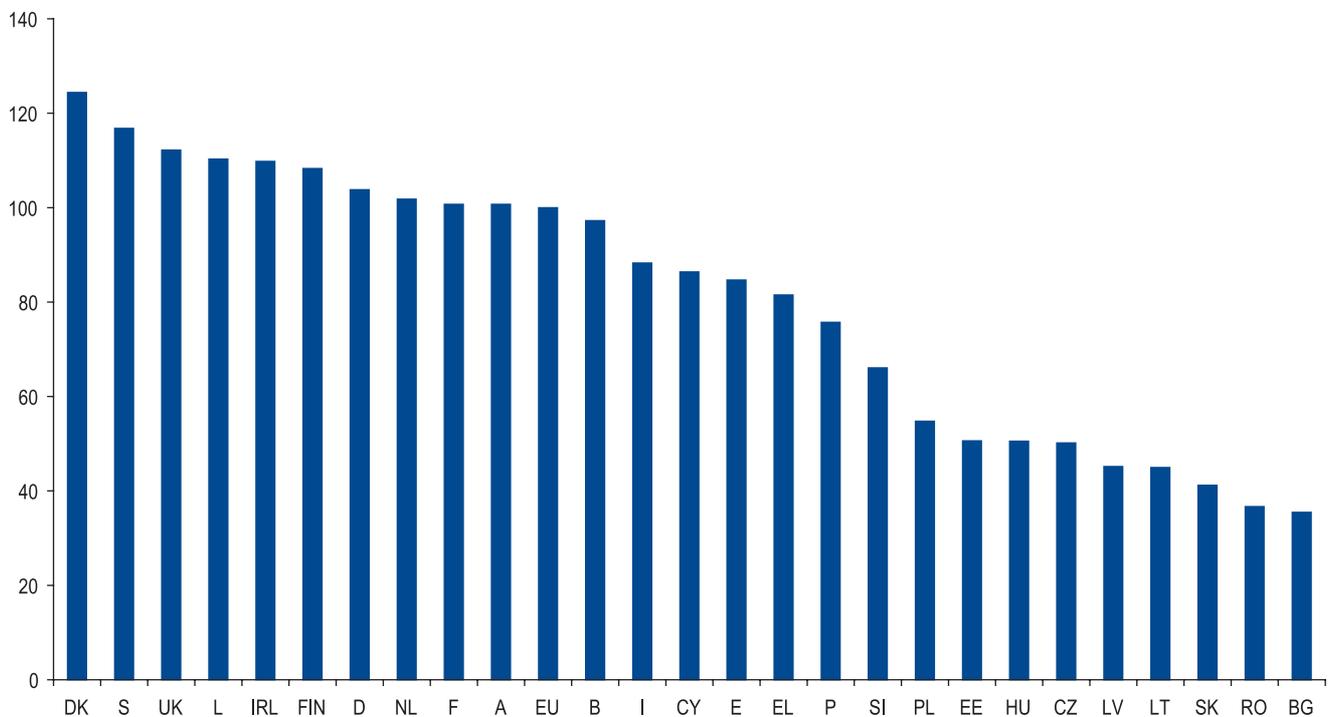
De même, le fossé des salaires entre les pays candidats et les États membres actuels est réduit, en moyenne, d'environ 20 points de pourcentage une fois effectuée la correction des parités de pouvoir d'achat. Les salaires moyens en PPA atteignent les deux tiers et plus de la moyenne communautaire à Chypre et en Slovaquie, entre 35 % et 42 % en Slovaquie, dans la République tchèque, en Hongrie et en Pologne, entre 25 % et 30 % dans les États baltes et 20 % en Roumanie et en Bulgarie. Dans l'ensemble, les salaires moyens exprimés en parités de pouvoir d'achat dans les pays candidats atteignent près de 40 % du niveau moyen des salaires dans l'actuelle Union européenne (graphiques 67 et 68).

La productivité du travail, mesurée par le PIB par personne employée, varie également de manière significative au sein de l'UE et entre les États membres actuels et futurs (graphique 70). Les niveaux de productivité de la Finlande, de la France, de la Belgique, de la Suède, du

Danemark et, notamment, du Luxembourg, dépassent la moyenne européenne de 10 % ou plus. Inversement, les niveaux de productivité du Portugal, de la Grèce et de l'Espagne demeurent à 75 % ou en dessous de la moyenne européenne. En termes de PPA, les niveaux de productivité les plus élevés se retrouvent au Luxembourg, en Irlande, en Belgique, en France et en Italie, tandis que ceux du Danemark, de la Suède et du Royaume-Uni tombent en dessous de la moyenne européenne. Les niveaux de productivité des pays candidats varient entre moins de 20 % de la moyenne européenne dans les États baltes, la Roumanie et plus particulièrement la Bulgarie, et 50 % environ et plus en Slovaquie, à Malte et à Chypre. Corrigés des parités de pouvoir d'achat, les niveaux de productivité dans les pays candidats atteignent en moyenne près de 50% dans les pays qui entreront bientôt dans l'UE, et près de 30 % en Bulgarie et en Roumanie.

En comparant les salaires relatifs et le coût du travail aux niveaux de productivité relative, on s'aperçoit sans surprise que les différences salariales entre les pays d'Europe reflètent dans une large mesure les différences de productivité (graphique 71). L'interprétation de ces différenc-

Graphique 69: Indices relatifs du niveau des prix (dépenses de consommation finale), 2000 (EU-15=100)



Source: Eurostat

Remarques: Les parités de pouvoir d'achat et les indices des prix relatifs sont calculés pour des agrégats ESA95 sur la base des dépenses de consommation finale (méthode SNC).

es exige cependant la prise en compte des variations en termes de coûts non-salariaux ainsi que des différences de pression fiscale sur le travail et le financement de la sécurité sociale. La section suivante explore plus en détail le lien entre les salaires et la productivité au niveau sectoriel.

Le lien entre les salaires et la productivité

En comparant les répartitions relatives des salaires horaires et de la productivité de la main-d'œuvre en fonction des secteurs, on constate également une corrélation assez forte entre les salaires et la productivité au niveau sectoriel. Bien que certains secteurs présentent

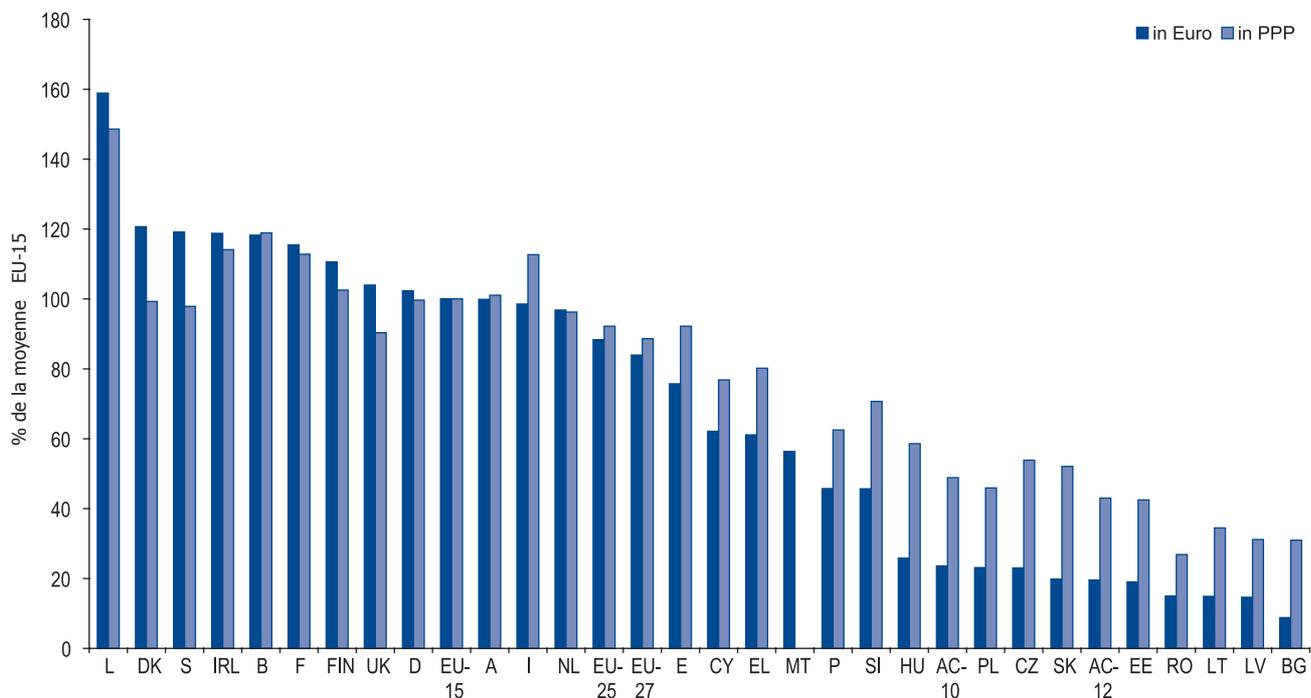
une productivité bien supérieure à la moyenne – notamment au Royaume-Uni, en Allemagne, en France, en Irlande, aux Pays-Bas, en Espagne, en Finlande, en Italie et au Luxembourg – la productivité horaire de la main-d'œuvre a généralement tendance à se concentrer autour de la moyenne, et la répartition des salaires par secteurs suit dans l'ensemble celle de la productivité relative du travail. La corrélation

Encadré 6: Les théories de la détermination des salaires et la corrélation entre salaires et productivité

Dans le modèle néoclassique standard du marché du travail, les entreprises cherchent à équilibrer, dans les conditions de parfaite concurrence, la valeur du produit marginal du travail (la productivité) et les coûts marginaux (les salaires). Les théories standard prédisent que le salaire d'un travailleur varie comme celles de ses caractéristiques qui affectent ou traduisent sa productivité: l'âge, l'expérience ou le niveau d'instruction (théories du capital humain), par exemple. L'âge ou l'expérience du marché du travail

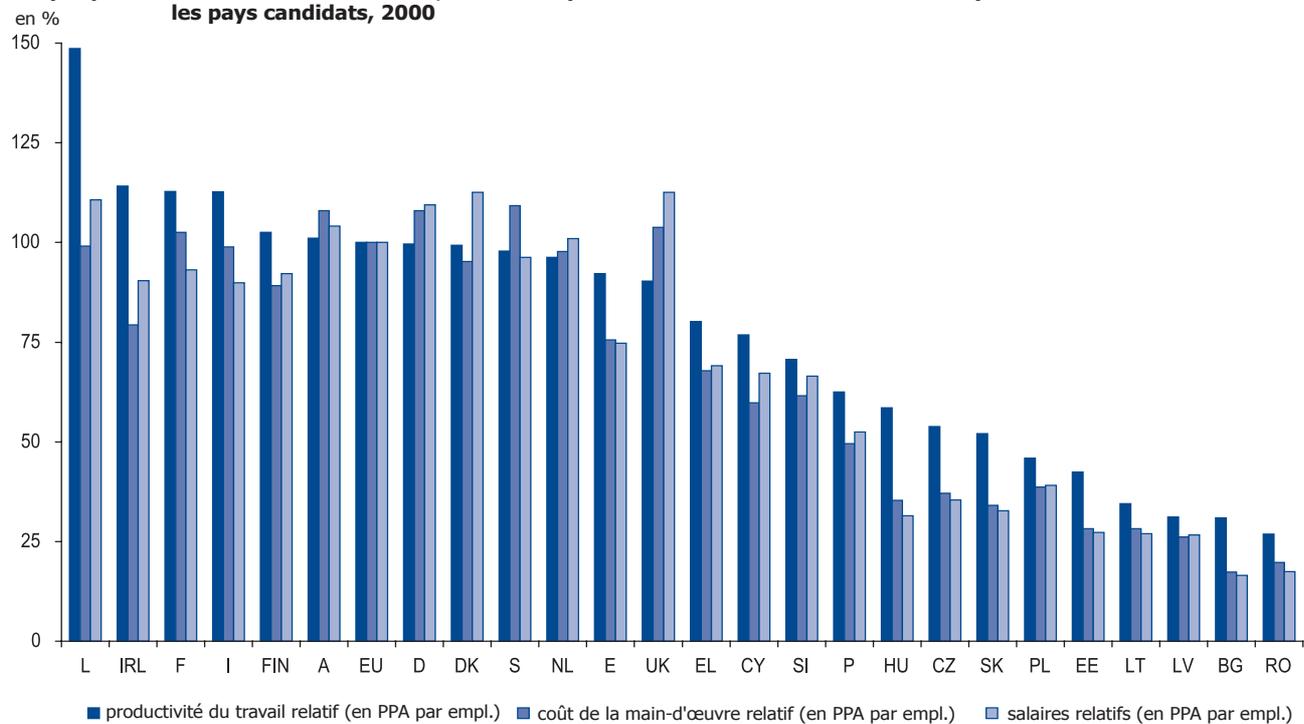
- autrement dit, la durée de présence d'une personne sur le marché du travail – sont considérés comme une mesure du capital humain général acquis tout au long d'une carrière. L'ancienneté dans le poste – autrement dit, le temps qu'une personne a passé auprès d'un employeur donné – est considéré comme une mesure du capital humain spécifique à l'entreprise. Comme on peut supposer que la productivité augmente en fonction du capital humain général et du capital humain spécifique à l'entreprise, ces modèles prédisent une corrélation positive entre l'âge, l'expérience et l'ancienneté sur le marché du travail, d'une part, et les salaires d'autre part. En jargon économique, les accroissements de productivité engendrés par les investissements spécifiques en termes de capital humain général et spécifique donnent à la courbe salaire-ancienneté une pente positive.

Graphique 70: Productivité du travail dans l'UE et les pays candidats, 2000



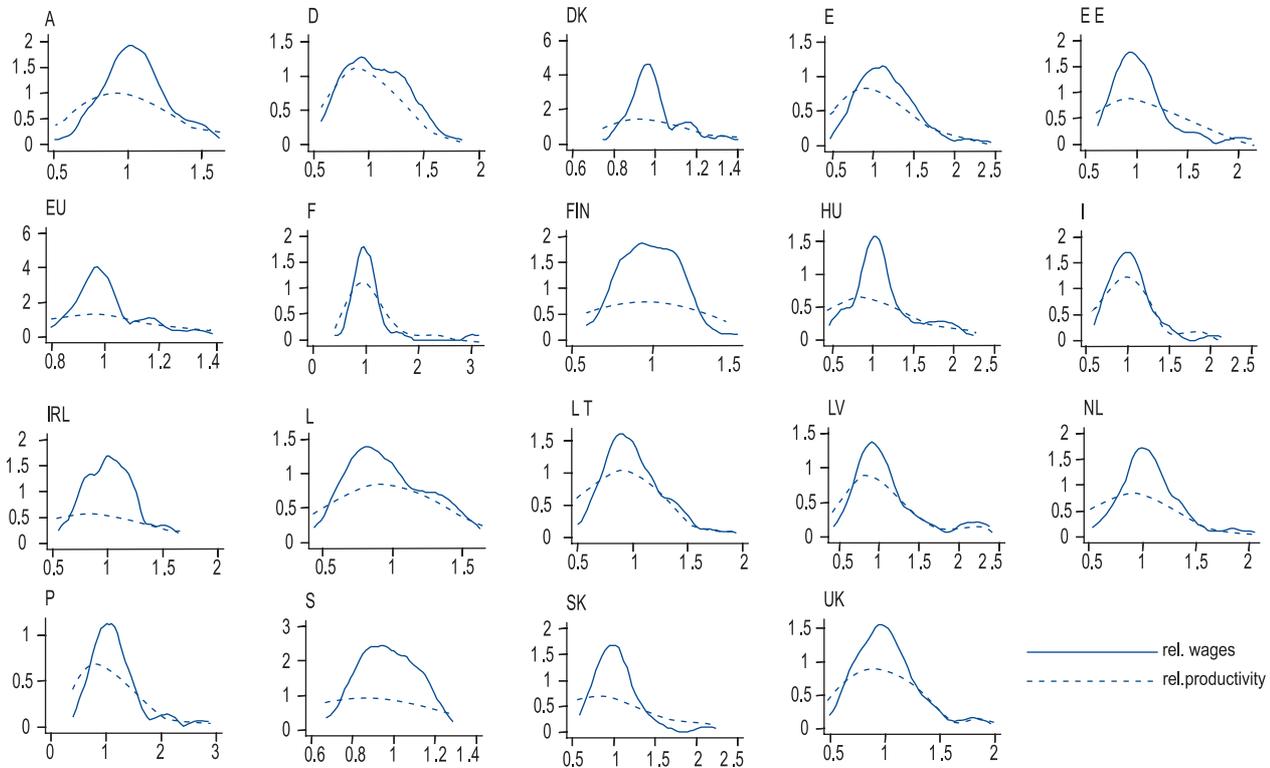
Source: Eurostat, SBS

Graphique 71: Coût de la main-d'œuvre, salaires et productivité du travail relatifs à la moyenne UE dans l'UE et les pays candidats, 2000



Source: Eurostat, LCS, SBS

Graphique 72: Répartition des salaires et des niveaux de productivité relatifs en fonction des secteurs, 2000



Source: Eurostat, LCS et SBS

Remarques: ces graphiques montrent la répartition des salaires (horaires bruts) et de la productivité (horaire) en fonction des secteurs (niveau NACE-2) par rapport à la moyenne spécifique par pays (dans le cas des salaires) et de la médiane (pour la productivité), respectivement. Dans le cas de la productivité, la médiane est arbitraire car Eurostat ne calcule aucune moyenne par pays de la productivité horaire du travail. Veuillez noter que l'échelle des graphiques diffère selon les pays.

Les modèles de capital humain expliquent ainsi par la productivité le bien-fondé des systèmes de salaires liés à l'ancienneté.

Cette interprétation soulève toutefois quelques problèmes. Tout d'abord, de tels modèles salariaux compétitifs sont incompatibles avec les avantages salariaux que l'on retrouve généralement dans l'industrie ou dans les entreprises de grande taille, une fois prises en compte les caractéristiques du salarié et de l'emploi. Ensuite, il n'existe pas beaucoup de preuve empirique que la corrélation positive entre l'ancienneté et la rémunération soit liée à la productivité. La littérature économique a longtemps reconnu que les mesures « objectives » de productivité ne prévalent pas sur les classements ou les évaluations « subjectives » des résultats, en raison des difficultés inhérentes à identifier des mesures objectives capables de quantifier de manière convaincante « la vraie valeur d'un travailleur pour son entreprise ». ⁶⁵ De plus, des faits plus récents montrent que, « au sein d'un même niveau hiérarchique, la productivité n'est pas le

moteur des tendances observées de profils salaire-ancienneté à pente positive ». ⁶⁶ Enfin, de nombreuses autres théories sont tout aussi capables d'expliquer les relations entre l'ancienneté et les salaires. Les profils salaire-ancienneté à pente positive pourraient, par exemple, se justifier par la sélection des travailleurs les plus productifs dans des relations à plus long terme avec leur employeur.

Les augmentations de salaires pourraient également être reportées pour des raisons d'incitation, d'assurance ou d'institutions, les rémunérations des travailleurs les plus jeunes demeurant inférieures à leurs niveaux de productivité. Bien que cette notion des reports de salaires pour des raisons d'incitation, d'assurance ou d'institutions semble bien correspondre à la situation des marchés internes du travail, en ce qu'elle permet d'établir des relations à long terme entre l'employeur et son salarié, elle ne s'applique plus nécessairement sur les marchés du travail plus flexibles caractérisés par une plus grande rotation des postes et par des relations d'emploi plus brèves.

⁶⁵ James L. Medoff et Katharine G. Abraham (1981), Are those paid more really more productive? The case of experience, *Journal of Human Resources*

⁶⁶ Luca Flabbi et Andrea Ichino (2001), Productivity, seniority and wages, *Labour Economics*

Il existe enfin un choix complet de modèles plus élaborés que ceux présentés ci-dessus et qui ne se focalisent pas exclusivement sur les caractéristiques du travailleur mais prennent également en compte celles de l'emploi et de l'entreprise ou des paramètres institutionnels susceptibles d'influencer les salaires. Ces autres modèles s'efforcent de fournir des arguments théoriques pour expliquer dans quelles conditions les salaires peuvent dépasser ce que l'on appelle le « salaire d'équilibre », autrement dit la rémunération qui équivaut à la productivité (marginale). L'une des explications standard invoque le fait que les perceptions individuelles des risques sur l'emploi entraînent des réactions de l'offre qui induisent un avantage salarial « compensatoire ». Le salaire ne doit pas seulement compenser les caractéristiques défavorables d'un emploi – comme les risques d'accident ou de santé, les mauvaises conditions de travail ou le manque d'attrait de la région d'exercice – afin d'attirer et de retenir les travailleurs compétents (théories de compensation des risques), mais il doit également compenser d'autres risques sur l'emploi, comme les variations des revenus anticipées au moment où les individus effectuent des choix éducatifs ou professionnels, ainsi que les risques prévisibles de chômage. Ce dernier type de compensation des risques est évidemment d'autant plus nécessaire que le marché du travail est moins régulé et plus flexible. Ces théories s'accordent avec l'observation que les salariés qui occupent un emploi temporaire ou à durée déterminée, et qui n'ont qu'une faible sécurité de l'emploi avec de moins bonnes perspectives d'ancienneté dans le poste, ont une plus grande probabilité de recevoir une rémunération en fonction de leurs résultats.⁶⁷

Il est également possible que les entreprises aient tout intérêt à verser des « salaires supérieurs à la normale » en plus des différentiels de salaires compensatoires mentionnés plus haut. Il y a plusieurs raisons à cela: en premier, la difficulté à identifier toutes les caractéristiques pertinentes d'un travailleur, comme sa motivation, et à superviser ses efforts au travail (en fonction de l'efficacité et de la rémunération par incitation); ensuite, la position de négociation adoptée par l'entreprise vis-à-vis des travailleurs et leur attitude conjointe en matière de maximisation de la rente (théories du partage de la rente et de la négociation); et troisièmement, la recherche de réciprocité et de « pratiques du donnant-donnant » stables comme base d'une relation à long terme entre l'employeur et le salarié (théories du donnant-donnant et des efforts équitables en matière de salaires).

Dans tous ces cas, les écarts de salaires non compensatoires peuvent être considérés comme des moyens pour augmenter les efforts, les résultats et l'engagement du travailleur et par suite, les résultats, la productivité et la rentabilité de l'entreprise en réduisant le manque de volonté de travail, en limitant le renouvellement des salariés et en attirant une main-d'œuvre de meilleure qualité et des travailleurs plus compétents. À terme, l'employeur réduit les coûts associés au recrutement et à la formation des nouveaux travailleurs, à la sélection des candidats, à la supervision des salariés et à l'évaluation de leurs résultats. Dans cette logique, les théories ci-dessus – tout en reconnaissant le lien fondamental entre la productivité et le salaire – expliquent pourquoi il peut être dans l'intérêt de l'entreprise de proposer des salaires supérieurs aux salaires d'équilibre ou de compensation des risques.

est toutefois moins nette que celle au niveau des agrégats. En particulier, la productivité relative de la main-d'œuvre dans les États membres du Nord, l'Irlande, la Hongrie et l'Estonie présente une plus grande dispersion selon les secteurs que les salaires. Dans l'ensemble, on observe une corrélation significative entre les salaires et la productivité du travail dans un grand nombre de pays, et plus particulièrement dans les cinq États membres les plus avancés: l'Allemagne, la France, le Royaume-Uni, l'Italie et l'Espagne (graphique 72).

La corrélation plus faible entre les salaires et la productivité au niveau sectoriel est en partie due à l'existence d'un grand nombre de facteurs – en plus des différences de productivité du travail en fonction des entreprises, des secteurs et des régions – susceptibles d'influer sur le niveau des salaires. Ces autres facteurs comprennent les différences de composition de la main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne les sexes, les âges, les nationalités et les niveaux d'éducation, les différences de caractéristiques de l'emploi comme les types de contrat, les

heures supplémentaires, les conditions de travail et les taux d'accidents, les différences d'utilisation des systèmes de rémunération variables, ainsi que les différences du cadre institutionnel, notamment la couverture des négociations collectives et la législation de protection de l'emploi.

Il existe un grand nombre de raisons théoriques qui expliquent comment ces différences en matière de composition de la main-d'œuvre peuvent avoir une incidence systématique sur les salaires même après correction de la productivité du travail (encadré 4.5). De plus, et malgré des niveaux analogues de productivité du travail, certains secteurs peuvent être amenés à rémunérer différemment certains personnels et certaines caractéristiques d'emploi. En particulier, les sociétés qui emploient beaucoup de main-d'œuvre dans le secteur de la recherche et du développement ou dans les secteurs des services à forte intensité de connaissance peuvent offrir au capital humain et aux compétences une rémunération nettement supérieure à celle proposée par les

secteurs à forte intensité capitaliste. Diverses caractéristiques, comme la taille de l'entreprise, peuvent de surcroît jouer sur les différences de productivité entre les entreprises d'un même secteur. Enfin, comme dans le cas de la répartition hommes-femmes, elles peuvent également traduire dans une certaine mesure les différences dans la valorisation sociale de l'activité économique.

Les analyses économétriques des déterminants des salaires au niveau sectoriel permettent d'identifier le rôle de la composition sectorielle de la main-d'œuvre et des variables institutionnelles, tout en compensant à la fois les différences sectorielles de productivité du travail et les écarts de niveaux des prix d'un pays à l'autre. Des modèles d'équations des salaires sectoriels au niveau communautaire et national ont été estimés avec les variables explicatives suivantes: productivité sectorielle du travail horaire; niveaux des prix par pays; diverses variables de composition de la main-d'œuvre (distribution de l'emploi par sexe, par âge, par nationalité et par niveau d'études); principales caractéristiques de l'emploi

⁶⁷ Voir, par exemple, Mark Cowling (1998), Fixed wages or productivity pay: Evidence from 15 EU countries, based on the Second European Survey of Working Conditions 1996.

(proportion de personnel temporaire ou de travailleurs indépendants, ainsi que l'importance des heures supplémentaires, des organisations atypiques du travail et des accidents du travail); caractéristiques des employeurs (secteur, taille de l'entreprise, importance des technologies de pointe ou des connaissances); et les variables institutionnelles clés présentées dans la section 2 ci-dessus, notamment: un indicateur du niveau dominant de négociation salariale, taux de couverture, densité syndicale, salaire minimum et mesures OCDE de la protection de l'emploi étudiées plus haut. Les modèles ont été estimés sur des échantillons de tous les secteurs pour lesquels les variables respectives étaient disponibles.

Les résultats de l'estimation au niveau communautaire sont donnés dans le tableau 31. Il est important de noter que les écarts salariaux intersectoriels et liés à la taille des entreprises se maintiennent même après compensation des différences en matière de productivité du travail et des caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi. Les résultats de l'estimation corroborent encore la corrélation significative entre les salaires et la productivité. En fait, la productivité du travail et les niveaux de prix expliquent à eux seuls plus de 80 % des écarts de salaires entre les secteurs et les pays (tableau 31, colonne (1)).

Lorsqu'elles sont intégrées à leurs équations d'estimation respectives, les caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi contribuent de manière significative aux niveaux des salaires (colonne (2)). Alors qu'une participation élevée au niveau sectoriel des femmes, des personnes peu qualifiées, des salariés des petites et moyennes entreprises, des travailleurs indépendants et du personnel temporaire est corrélée avec des niveaux de salaires plus bas, l'inverse est également vrai lorsque le secteur compte un nombre élevé de travailleurs âgés, de salariés hautement qualifiés et d'employés de grandes entreprises. Ceci met par ailleurs en évidence d'autres caractéristiques importantes de la formation des salaires en Europe, notamment la présence de différentiels de compétences dans les salaires, d'écarts salariaux par sexe et de prime salariale à l'ancienneté. Bien que nous ne disposions malheureusement d'aucune information sectorielle détaillée sur les risques de santé liés à l'emploi et les accidents du travail, il apparaît que la fréquence des accidents du travail est positivement corrélée au niveau des

salaires, après compensation des autres différences dans la composition de la main-d'œuvre, ce qui indique l'existence de disparités salariales compensatoires.

Au cours de l'analyse par régression – par pays – des salaires au niveau sectoriel par rapport à la productivité du travail et aux principales caractéristiques de la main-d'œuvre, y compris le sexe, l'âge, les niveaux de qualification et la nationalité tout en compensant les différences de taille entre les entreprises, des résultats variables ont été obtenus (tableau 32). Une corrélation positive significative entre la productivité horaire et les salaires apparaît dans tous les pays sauf pour les États membres du Nord, la France, le Luxembourg et la Slovaquie. La participation élevée des femmes à l'emploi est négativement corrélée aux salaires dans la plupart des États membres, sauf au Luxembourg, en Suède et dans certains pays candidats, ce qui confirme la persistance d'écarts salariaux importants en fonction du sexe dans tous les États membres.

Le facteur âge se traduit en France par des salaires plus élevés dans les secteurs qui emploient davantage de personnes âgées et en Italie, aux Pays-Bas, en Autriche et au Royaume-Uni par des salaires moins élevés dans les secteurs qui emploient davantage de salariés jeunes. La part des non-ressortissants de l'Union européenne dans l'emploi au niveau sectoriel n'est généralement pas corrélée au niveau des salaires. Seules l'Espagne et l'Autriche présentent des effets négatifs significatifs. Dans la plupart des pays, toutefois, l'emploi dans les petites entreprises se traduit par des effets négatifs sur les salaires. Par ailleurs, les avantages salariaux associés à un emploi dans une grande entreprise sont nets, notamment en Allemagne, en Italie, en Espagne et au Portugal.

Ces résultats peuvent toutefois montrer une certaine sensibilité à l'ajout d'autres caractéristiques de l'emploi au niveau sectoriel comme le pourcentage de personnel temporaire ou de salariés qui connaissent des conditions de travail atypiques, et la fréquence des accidents du travail. Malheureusement, certaines de ces variables ne sont disponibles que pour un sous-ensemble de pays, ce qui rend impossible toute comparaison cohérente. On peut toutefois constater une relation entre les rémunérations

plus élevées des travailleurs temporaires et les niveaux plus faibles des salaires notamment en Espagne, au Portugal, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Irlande. Aucune relation positive entre la fréquence des accidents et les salaires au niveau sectoriel n'a pu être établie sauf pour l'Allemagne et l'Irlande. Dans les cas particuliers des Pays-Bas, de l'Irlande et du Royaume-Uni, l'ajout de ces variables semble révéler un effet peu significatif mais négatif, de l'emploi des femmes sur les salaires.

Il convient toutefois de noter qu'une plus grande participation sectorielle des femmes à l'emploi, en particulier, est négativement et fortement corrélée à des salaires plus bas dans ce secteur, quelles que soient les spécifications, ce qui traduit des écarts salariaux importants et persistants sur les marchés du travail européens, ainsi qu'une sous-valorisation potentielle du travail dans les secteurs et les professions majoritairement féminisés.⁶⁸

Enfin, il existe une corrélation significative entre les variables institutionnelles et les salaires, sur la base de diverses caractéristiques de l'analyse par régression qui, en plus de la productivité du travail et des niveaux de prix, comprennent soit des variables institutionnelles uniquement (colonnes (3a) et (3b)), soit des variables sur la composition sectorielle du lieu de travail ou des caractéristiques du travail et de l'emploi, ainsi que des variables institutionnelles (colonnes (4a) et (4b), ainsi que (5a) et (5b), cette dernière intégrant également des variables nominales sectorielles. Dans toutes les spécifications, les niveaux centraux de négociation et les taux de couverture des négociations sont positivement corrélés avec les salaires, tandis que la densité syndicale est négativement corrélée avec les salaires.

Les effets de la protection de l'emploi sont moins tranchés. Tandis que les salaires sont généralement plus faibles dans les pays qui se sont dotés d'une protection rigoureuse de l'emploi – après compensation des différences de productivité du travail et d'autres caractéristiques sectorielles de l'emploi – différents types de protection de l'emploi semblent avoir des effets compensateurs sur les niveaux de salaires. La réglementation sur les licenciements collectifs présente un effet positif sur les salaires, alors que l'on constate l'inverse pour la protection

⁶⁸ Pour de plus amples informations sur l'écart salarial hommes-femmes et les facteurs qui y sont liés, voir également: Commission européenne (2002), *L'emploi en Europe 2002*, encadré Évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne, et Commission européenne (2003), *Gender pay gaps in European labour markets, Measurement, analysis and policy implications*, Document de travail des services de la Commission, DG Emploi et Affaires sociales, SEC(2003) 937.

⁶⁹ Voir également la section suivante pour d'autres résultats empiriques sur le lien entre les risques en matière d'emploi et les salaires, appuyés sur une analyse des déterminants salariaux au niveau individuel.

⁷⁰ Voir également le rapport ECFIN Wage Monitor et EIRO (2003) *Pay developments 2002*.

⁷¹ Il est à noter que, comme les GOPE ne font pas seulement référence aux prix et à la productivité, mais également à la restauration des marges bénéficiaires et à la croissance de l'investissement productif d'emplois, ceci pourrait vouloir dire que les augmentations de salaires réels doivent se maintenir en dessous des taux de croissance de la productivité.

Tableau 31: Causes déterminantes des salaires au niveau sectoriel, résumé des résultats de l'estimation à partir des régressions combinées pour tous les pays (UE et pays candidats)

	(1)	(2)	(3a)	(3b)	(4a)	(4b)	(5a)	(5b)
Productivité du travail	.0023441 (.0001712)	.0011154 (.0001113)	.0019547 (.0001289)	.0019608 (.0001274)	.0010016 (.000111)	.0009942 (.0001113)	.0006621 (.0002023)	.0006624 (.000202)
Niveau des prix	2.98107 (.0266282)	2.482939 (.0286362)	2.652345 (.1347619)	2.609219 (.1399533)	2.749006 (.0509229)	2.215251 (.1173728)	2.574896 (.1126995)	2.470123 (.1186527)
Composition de la main-d'œuvre								
Femmes		-.3113674 (.0236032)			-.31791 (.0304663)	-.312372 (.0304418)	-.2496889 (.0739537)	-.1791995 (.0742072)
Jeunes travailleurs (15-24)		~				-.1816536 (.0899305)	~	~
Travailleurs âgés (55-64)		-.1697173 (.0876092)					.2736 (.1467341)	.3400079 (.1507438)
Travailleurs âgés (65+)		-.4115864 (.1287753)				-.5071889 (.2823898)	~	~
Peu qualifiés		-.2315574 (.0441909)			-.2463987 (.0566632)	-.2974292 (.0565462)	~	~
Très qualifiés		.5574296 (.0440954)			.5501871 (.0601941)	.5005414 (.0621167)	.223953 (.0716627)	.177372 (.0863878)
Caractéristiques de l'emploi								
Indépendants		-.3480227 (.0531706)			-.3503781 (.0685068)	-.37359 (.0680234)	~	~
Employés temporaires		-.4686471 (.0884163)			-.3405939 (.0878219)	-.3516855 (.0991976)	~	-.2164924 (.1012418)
Caractéristiques des employeurs								
Taille de l'entreprise 10-49		-.150474 (.0125392)			-.1332159 (.0152851)	-.1369878 (.0151639)	-.1338129 (.0139584)	-.1343727 (.0138136)
Taille de l'entreprise 50-249		-.0355088 (.0124889)			~	-.0299747 (.0150584)	-.0280101 (.0138593)	-.0281657 (.0137155)
Taille de l'entreprise 250-499		.0268277 (.0137944)			~	~	~	~
Taille de l'entreprise 500-999		.0532445 (.0148605)			.0468458 (.0168083)	.0425785 (.0166763)	.0453166 (.0153827)	.0442065 (.0152411)
Taille de l'entreprise 1000+		.0844369 (.0153458)			.0897111 (.0170692)	.0854215 (.0169403)	.0895265 (.0156459)	.0889182 (.015509)
Secteur à haute technologie		.023548 (.0105389)			~	~	.1357852 (.0588928)	.1437727 (.0614435)
Forte intensité cognitive		.0927442 (.0134998)			.0612824 (.0154613)	.0569472 (.0157961)	.3279222 (.147595)	~
Variables nominales secteur	non	non	non	non	non	non	oui	oui
Variables nominales pays	non	oui	non	non	non	non	non	non
Variables institutionnelles	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Négociations nationales			.5513429 (.0426386)	.7057361 (.0953548)	.5873531 (.0329662)	.7333758 (.0420145)	.4862681 (.0348885)	.7842192 (.0804789)
Négociations sectorielles			.3588267 (.0279722)	.3955612 (.0471156)	.4183238 (.0194265)	.3087943 (.039112)	.3530628 (.0222686)	.3252051 (.047386)
LPE (globale, version 2)			-.0966511 (.0217445)		~		-.1114587 (.0205116)	
LPE (emploi régulier)				-.1372768 (.0205412)		-.0639515 (.0155825)		-.1307749 (.0164403)
LPE (emploi temporaire)				~		-.047718 (.0176143)		-.0772568 (.0236453)
LPE (licenciements collectifs)				~		.17548 (.0348516)		.2103423 (.0676767)
Salaires minimum			~	~	~	.0726652 (.0271378)	-.0505613 (.0266686)	.0990654 (.0411549)
Couverture du champ d'application			.0034682 (.0007249)	.0069453 (.0024392)	-.0109423 (.0005703)	-.0139637 (.000904)	.0041875 (.0006694)	.011165 (.0022079)
Densité syndicale			-.0117717 (.0007505)	-.0137164 (.0018916)	.0014862 (.0006524)	.0068053 (.0012857)	-.011146 (.0005915)	.0160053 (.0017125)
N	2,598	2,587	1,624	1,624	1,624	1,624	1,624	1,624
R ²	0.86	0.99	0.64	0.65	0.99	0.99	0.99	0.99

Source: Eurostat, LCS

Note : Les observations font référence au niveau sectoriel. La plupart des variables (la productivité du travail, le niveau des prix, la taille des entreprises et les variables institutionnelles) ont été introduites dans les sections précédentes de ce chapitre. Les informations sur le gain horaire brut moyen et sur la taille des entreprises sont basées sur le LCS. Les variables qui se rapportent à la composition de la main-d'œuvre et aux caractéristiques de l'emploi ainsi que les informations sur les secteurs à haute technologie et de la connaissance sont basées sur l'EFT. Les variables concernant la composition de la main-d'œuvre et les caractéristiques de l'emploi décrivent la part de la dimension respective dans un secteur, tandis que les variables "secteur à haute technologie" et "secteur à forte intensité cognitive" sont des variables dummy. Les variables institutionnelles sont d'EIRO et de l'OCDE. Toutes les données font référence à l'an 2000, à l'exception des indicateurs de l'OCDE de la protection d'emploi qui font référence aux années 1990.

Tableau 32: Déterminants des salaires au niveau sectoriel, résumé des résultats de l'estimation à partir des régressions par pays

	Productivité horaire du travail	Femmes	Jeunes travailleurs	Travailleurs âgés	Peu qualifiés	Très qualifiés	N (R ² aj.)
DK	0	-	0	0	0	++	184 (0.39)
D	++	-	0	0	-	++	148 (0.80)
E	++	-	0	-	0	0	230 (0.66)
F	0	-	0	++	0	++	196 (0.38)
IRL	++	-	0	0	-	0	101 (0.67)
I	++	-	-	0	-	0	206 (0.57)
L	0	0	0	0	0	++	47 (0.54)
NL	++	-	-	0	-	0	132 (0.76)
P	++	-	0	0	0	++	112 (0.66)
A	++	-	-	0	-	0	144 (0.52)
FIN	0	-	0	0	0	++	167 (0.42)
S	0	0	-	0	-	0	72 (0.59)
UK	++	-	-	0	-	++	239 (0.72)
BG		-	-	0	-	0	203 (0.44)
CY		0	-	0	-	++	154 (0.41)
CZ		-	-	0	-	++	210 (0.34)
EE	++	-	+	-	0	++	83 (0.54)
HU	++	0	0	0	0	++	161 (0.60)
LT	++	0	0	0	-	++	106 (0.66)
LV	++	0	0	0	0	++	97 (0.69)
RO		-	-	0	-	++	226 (0.39)
SK	0	-	0	0	0	++	162 (0.26)

Source: Eurostat, LCS

Notes: ++: positive et significative au niveau 5; +: positive et significative au niveau 10; -: négative et significative au niveau 5; -: négative et significative au niveau 10; 0: non significative; pas de donnée disponible pour la Belgique, la Grèce, Malte, la Pologne et la Slovaquie; aucune information disponible pour la Bulgarie, Chypre, la République tchèque et la Roumanie sur la productivité horaire du travail au niveau NACE-2.

de l'emploi régulier et temporaire au niveau individuel, avec des salaires nettement inférieurs dans les pays qui exercent un contrôle plus rigoureux sur l'emploi.⁶⁹ Aucun résultat décisif n'a pu être obtenu sur les effets des rémunérations minimales sur le niveau général des salaires.

Évolution récente en matière de salaires et de productivité⁷⁰

Ainsi que les GOPE 2003 le mentionnent indirectement (voir encadré 5) et comme l'indique la « formule de coordination salariale » présentée plus haut, les hausses de salaires nominaux doivent être cohérentes avec la stabilité des prix et les gains de productivité⁷¹. Bien qu'un lien étroit ait pu être démontré entre les salaires et la productivité, la question demeure toutefois de savoir si l'évolution récente des salaires coïncide avec celle de la productivité.

L'ensemble de l'UE ainsi que la plupart des États membres a connu une accélération régulière, mais lente, des salaires nominaux depuis 1999. Après des augmentations moyennes inférieures à 3 % dans les années 1997-1999, les salaires nominaux de l'UE ont augmenté de 3 % en 2000 et de 3,5 % en 2001. Cette accélération s'est figée depuis 2002,

conséquence partielle du fléchissement récent de l'activité économique, avec une augmentation moyenne de 3,6 % en 2002. Les augmentations de salaires réels sont quant à elles tombées de 2 % à la fin 1999 – début 2000 à des niveaux compris entre 1 et 1,5 % tout au long de la période 2000-2003 (graphique 73).

D'après l'indice des salaires conventionnels (CEI), les augmentations des salaires nominaux les plus élevées sur la période 2000-2002 sont intervenues en Irlande, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, avec des moyennes dépassant 5 %. En Irlande, ces augmentations ont dépassé 8 % en 2001 seulement. Inversement, les augmentations des salaires nominaux de l'ensemble de la zone euro, et plus particulièrement de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Italie et de la France sont restées égales ou inférieures à 3 %. Les résultats des négociations salariales de 2002 et 2003 ont accompagné la tendance à une plus grande modération des salaires. En fait, dans la plupart des États membres, les augmentations de salaires les plus récentes sont restées inférieures à celles de la période 2000-2001 (graphique 74).

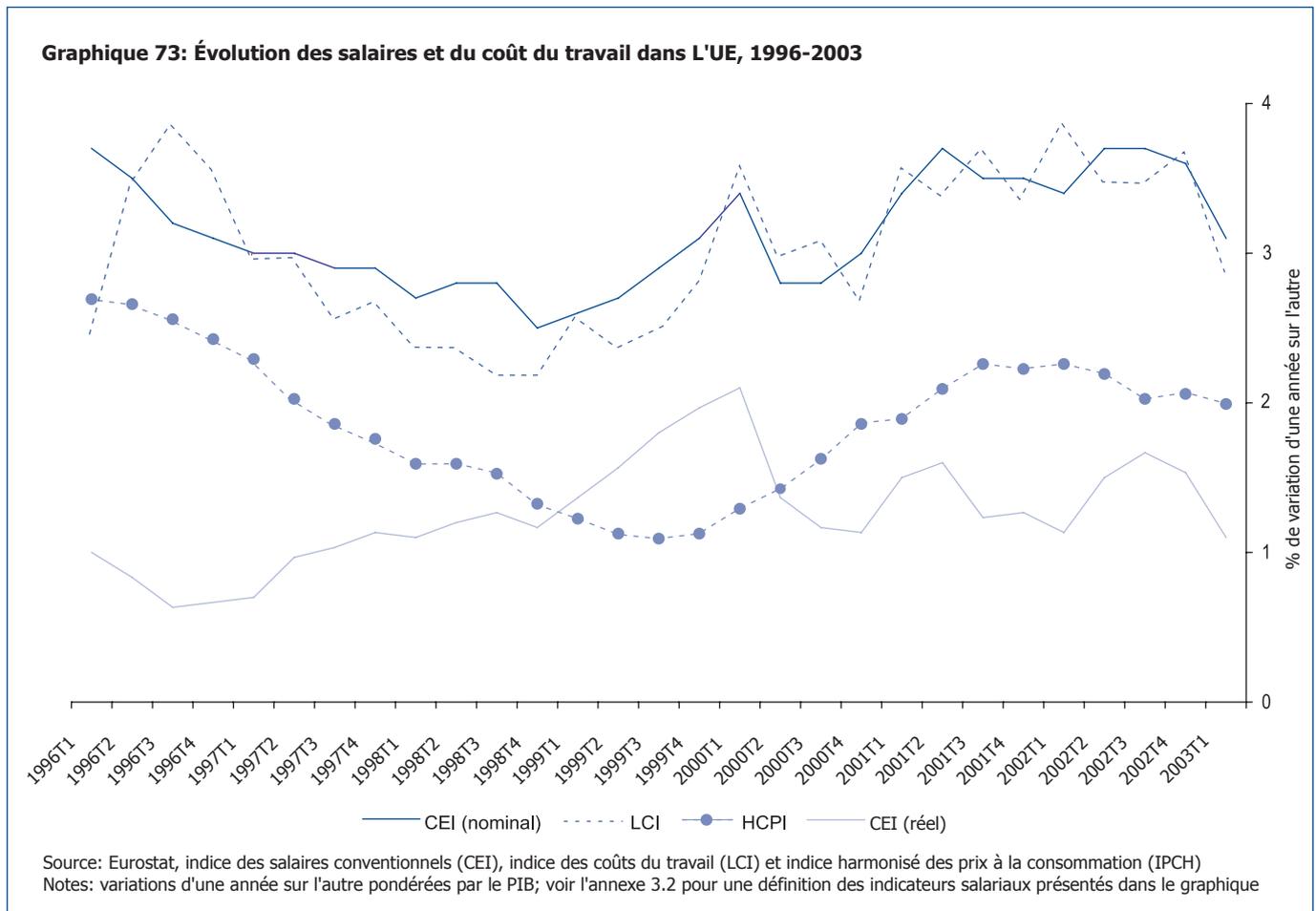
En faisant la moyenne des hausses annuelles au cours de la période quadriennale de 2000

à 2003, il est possible de répartir les États membres en trois groupes. La première catégorie regroupe les pays à 'faible' augmentation de la rémunération nominale – entre 2 et 3 % en moyenne – à savoir l'Allemagne, l'Autriche, la France et l'Italie. Viennent ensuite les pays comme la Belgique, le Luxembourg, l'Espagne, le Danemark, la Finlande et la Suède dont les augmentations se situent dans une fourchette moyenne de 3 à 5 %. Enfin, les pays comme l'Irlande, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et le Luxembourg, ont connu des augmentations 'élevées' de plus de 5 % en moyenne. Pour comparer avec la période quadriennale de 1996 à 1999, les augmentations de salaires nominaux de la période 2000-2003 ont été supérieures d'un point de pourcentage en moyenne au Benelux et en Irlande, et de plus d'un demi-point de pourcentage au Royaume-Uni, en Allemagne et en Finlande. Les augmentations de salaires nominaux ont connu une décélération en Suède et en Italie. Dans la plupart des autres États membres, ces augmentations sont restées stables d'une période à l'autre.

Dans tous les pays candidats, à l'exception de la Lituanie, les augmentations de salaires nominaux sur la période 2000-2002 ont été considérablement supérieures – de 300 % en moyenne – à celles des États membres. Tandis que les augmentations de salaires dans la République tchèque, en Bulgarie et en Lettonie ont atteint 7 % en moyenne, et se sont donc montrées équivalentes aux augmentations irlandaises, elles ont dépassées 10 % en Slovaquie, en Estonie, en Hongrie et plus particulièrement en Roumanie. Dans certains pays candidats, plus particulièrement la Bulgarie et la Pologne, aucune tendance ne s'est clairement manifestée dans l'évolution des salaires depuis l'an 2000, avec des taux de croissance élevés qui ont dépassé 10 % en 2001, pour devenir très faibles, voire négatifs, un an après. La Lituanie – l'un des pays qui affiche les taux les plus faibles de densité syndicale et de couverture des négociations collectives – est le seul pays candidat qui présente des taux d'augmentation des salaires nominaux inférieurs à ceux des États membres, ainsi qu'une stagnation des salaires évidente sur la période 2000-2002.

Il ne fait pas de doute que l'évolution des niveaux de prix doit être prise en compte pour interpréter les écarts d'évolutions de salaires entre les pays, et, en particulier, entre les États membres et les pays candidats. Bien que les taux d'inflation – mesurés sur l'indice harmonisé des prix à la consommation (IPCH) – aient chuté entre 2000 et 2002 dans la plupart des pays, à l'exception notable de l'Irlande, des Pays-Bas, de l'Espagne et de la Grèce, on constate toujours

Graphique 73: Évolution des salaires et du coût du travail dans L'UE, 1996-2003



des différences de taille entre les États membres actuels et les pays candidats (graphique 76).

Malgré des taux d'inflation généralement plus élevés, les salaires réels ont également augmenté plus fortement – parfois jusqu'à six fois plus – dans les pays candidats que dans l'UE (graphique 4.25). Les plus fortes augmentations ont été enregistrées en Estonie, en Roumanie et en Hongrie où les salaires réels ont en moyenne progressé de plus de 6 % par an sur la période 2000-2002. De tous les États membres actuels, l'Irlande et la France, avec plus de 2 % par an en moyenne, ont connu les taux d'augmentation des salaires réels les plus élevés. À l'autre bout de l'échelle, les salaires réels des travailleurs bulgares, lithuaniens et espagnols ont baissé sur la période 2000-2002.

En faisant la moyenne des augmentations annuelles des salaires réels sur la période 2000 -

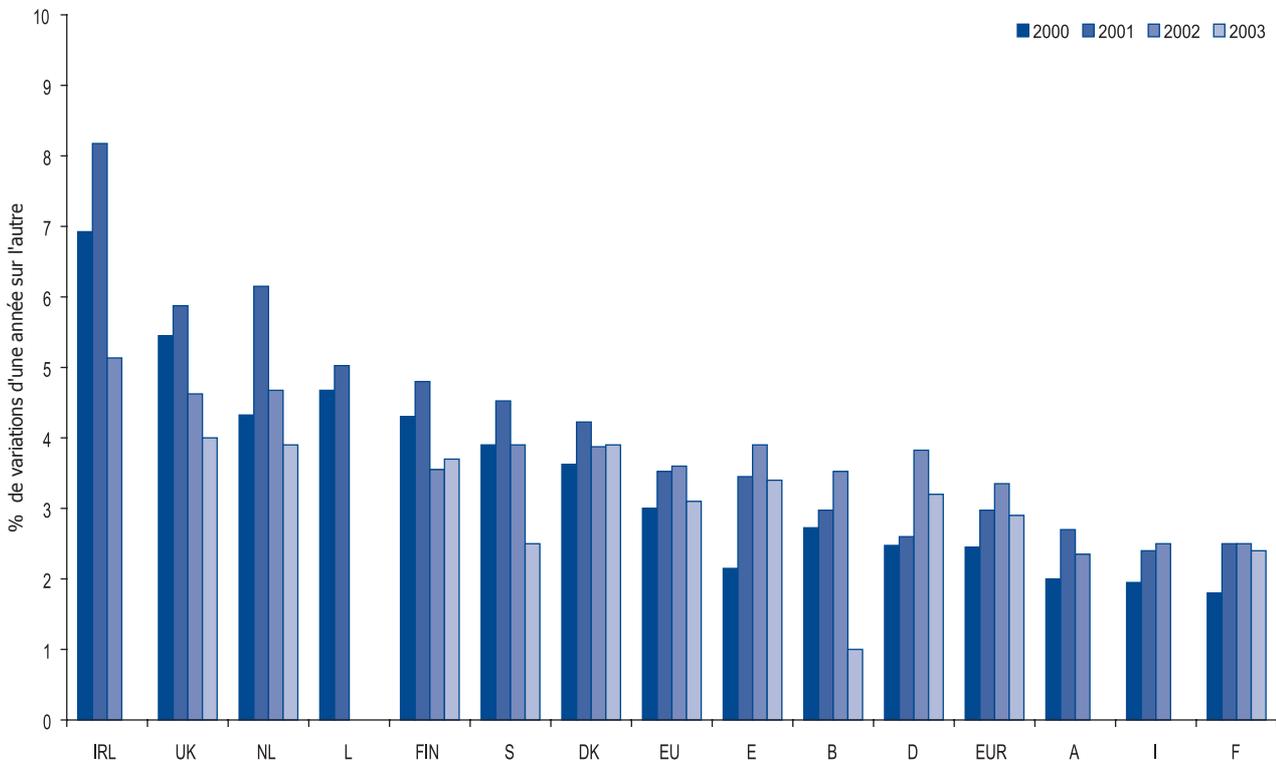
2002, il est possible de répartir approximativement les États membres et les pays candidats en quatre groupes. Les pays qui présentent une augmentation 'négative' des salaires réels, c'est-à-dire où la moyenne de ces augmentations est inférieure à zéro, sont la Bulgarie, la Lituanie et l'Espagne. Les pays où cette augmentation a été 'faible', autrement dit inférieure à 2 % par an en moyenne, sont le Benelux, l'Autriche, l'Allemagne, l'Italie, la Suède, la Finlande et la Slovaquie. Les pays à augmentation 'moyenne' – Slovénie, France, Irlande, Pologne, République tchèque et Lettonie – où la hausse des salaires a été comprise entre 2 et 4 % en moyenne. Enfin, la Hongrie, la Roumanie et l'Estonie peuvent être classées dans la catégorie de 'forte' progression des salaires avec des augmentations supérieures ou égales à 4 % en moyenne.

Tandis que les augmentations moyennes décrites ci-dessus ont généralement tendance à dépasser

celles des salaires des conventions collectives – à l'exception de l'Allemagne en 2001/2002 et des Pays-Bas en 2002 – l'évolution des salaires suit d'assez près celle de la productivité. On constate également des signes d'une réaction sensible de l'évolution des salaires au récent fléchissement économique. Ceci laisse entendre que les grandes orientations économiques de l'UE en matière de salaires – qui précisent que les augmentations des salaires nominaux doivent ménager la stabilité des prix et que les augmentations des salaires réels ne doivent pas dépasser la croissance de la productivité du travail – sont largement observées dans la plupart des États membres.

En fait, dans la plupart des États membres, les résultats des négociations salariales comme les augmentations de salaire réel se maintiennent bien dans les limites décrites par la « formule de la marge de distribution ». Cette équation prévoit

72 Voir le numéro de mai 2003 du Wage Monitor de la DG ECFIN.

Graphique 74: Augmentations nominales des salaires dans l'UE, 2000-2003 (source: CEI)

Source: Eurostat, CEI

que les augmentations des salaires nominaux ne doivent pas dépasser la marge dégagée par l'accroissement de la productivité du travail et l'inflation. De nombreux accords salariaux récents prouvent clairement cette volonté de régulation des salaires dans le souci de préserver et d'améliorer la compétitivité (tableau 33).

Dans l'ensemble de l'Union européenne, les augmentations annuelles des salaires nominaux de 2,8 % sur la période 1997-1999 et de 3,4 % entre 2000 et 2002 sont à rapprocher des taux d'inflation moyens de 1,4 % et 2,1 %, respectivement, et de la croissance moyenne de la productivité du travail de 1,3 % et de 0,9 %, par salarié et de 1,6 % et de 1,3 % par heure de travail. Les augmentations des salaires nominaux sont donc à peu près cohérentes avec la formule précédente bien que, dans certains États membres, elles aient récemment dépassé

légèrement la marge définie par la somme de l'inflation et de la productivité du travail, et ce malgré le ralentissement du marché du travail et la légère augmentation du chômage dans la plupart des États membres.

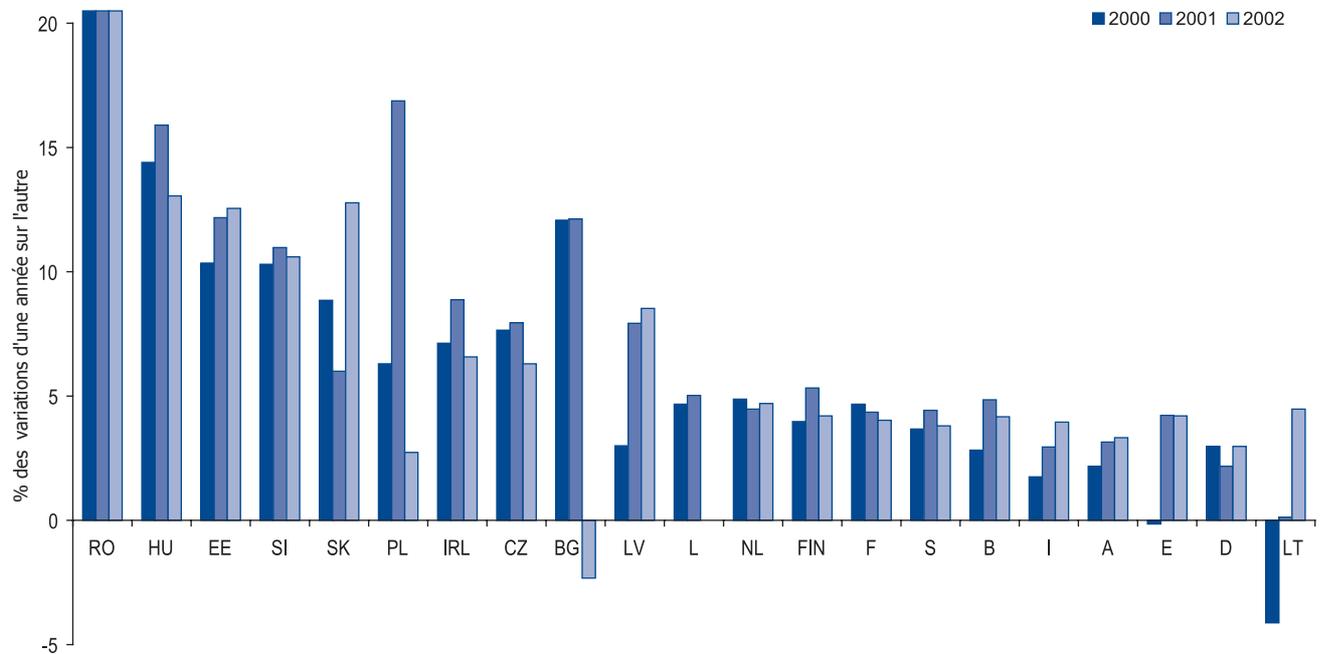
Aux Pays-Bas, au Luxembourg et au Royaume-Uni, notamment, les récentes augmentations de salaires semblent avoir dépassé la marge de distribution. Dans certains États membres, la position relative des augmentations des salaires nominaux par rapport à la « marge de distribution » s'est avérée défavorable entre 2000 et 2002. Pour l'Allemagne, la France et la Suède, des résultats contradictoires apparaissent suivant le choix de l'indicateur utilisé pour évaluer les augmentations des salaires nominaux. Une tendance à la modération des salaires peut être observée au Danemark, en Espagne, en Irlande, en Italie et en Autriche. Parmi les

pays candidats, les récentes augmentations de salaires ont dépassé l'accroissement de la productivité et l'inflation dans la République tchèque, en Estonie et en Hongrie. Après une période de dépassement considérable entre 1997 et 1999, la Bulgarie, la Lituanie et la Pologne sont dans l'ensemble parvenues se maintenir dans la « marge de distribution » entre 2000 et 2001. En Lettonie, en Slovénie et en Slovaquie, les augmentations de salaires réels se sont maintenues de manière significative en dessous de l'accroissement de productivité.

D'après les prévisions Printemps 2003 de la Commission, cette tendance à la modération des hausses de rémunération se maintiendra à moyen terme.⁷² La croissance annuelle de la rémunération moyenne par tête dans l'UE est estimée à 3,25 % pour chacune des années 2003 et 2004, un petit peu au-dessus des 3 %

⁷³ Cette section décrit les déterminants des salaires en fonction des données individuelles. L'outil principal sera ici – comme dans la section précédente – les salaires horaires bruts. Les constatations s'appuient sur des données individuelles du panel communautaire des ménages (ECHP) des États membres entre 1995 et 2000 (il n'existe pas de données individuelles comparables pour les pays candidats), et complètent les conclusions précédentes sur la base des informations d'entreprises au niveau sectoriel.

Graphique 75: Augmentations nominales des salaires dans les Etats membres de l'UE et dans les pays candidats, 2000-2002 (source: LCI - salaires et traitements bruts)



Source: Eurostat, LCI

Note: moyennes calculées sur la base des variations trimestrielles d'une année sur l'autre (en pourcentage); pays classés par augmentation du salaire nominal moyen 2000-2002; pas de donnée disponible pour le Danemark, la Grèce, le Portugal et le Royaume-Uni.

de 2002. Dans le même temps, la Commission prévoit une légère reprise de la croissance de la productivité du travail en 2003. Il est vrai que les résultats semblent indiquer que l'accroissement des salaires pourrait être légèrement inférieur aux projections des prévisions 2003, accentuant ainsi quelques temps encore la récente diminution du coût réel de l'unité de travail.

Déterminants des salaires et incitations

La multitude des arguments théoriques laisse la place à une analyse empirique des principaux déterminants des salaires⁷⁴ selon les États membres par l'intermédiaire de régressions élargies des salaires – régressions intersectorielles et analyses de données de panel – aussi bien au niveau communautaire que par pays.

Données et méthodologie

Compte tenu de l'accent mis sur la compensation des risques et les conditions des marchés locaux du travail, les mesures des revenus et des risques sur l'emploi ainsi que celles des taux de chômage régionaux ont été ajoutées aux spécifications du modèle standard.

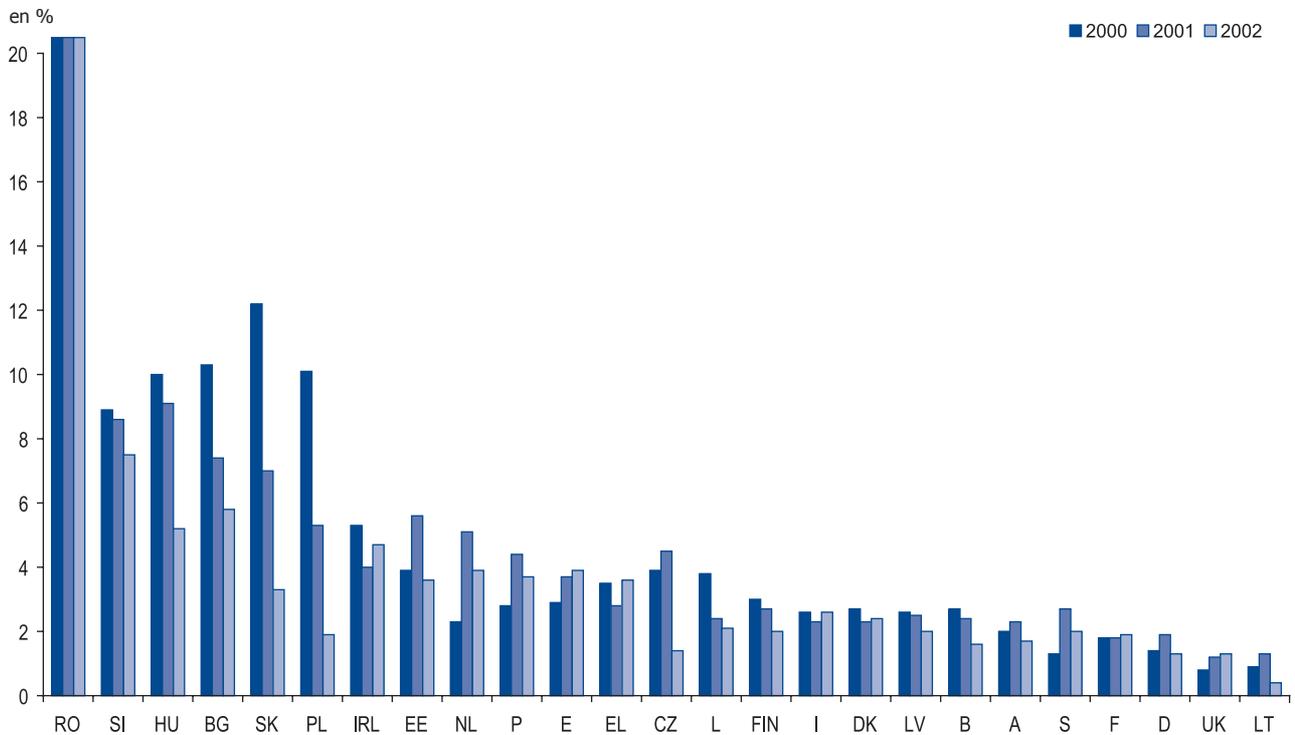
La variable expliquée est le salaire horaire brut en euros (sous forme logarithmique); les salaires horaires sont obtenus en divisant les revenus mensuels bruts actuels par quatre fois la durée hebdomadaire habituelle. Les observations concernant les personnes employées sans revenu ou dont la durée hebdomadaire de travail n'est pas suffisamment précisée sont exclues de l'échantillon.

Un grand nombre de variables a été inclus: caractéristiques personnelles et familiales, caractéristiques de l'emploi, caractéristiques de l'employeur et variables nominales par pays et par région. Les caractéristiques personnelles sont l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, la nationalité (ressortissant de l'Union européenne ou non-ressortissant), situation de famille et nombre d'enfants ainsi que des informations sur l'historique individuel sur le marché de l'emploi, notamment l'ancienneté dans le poste actuel ainsi que la nature et la durée des précédentes interruptions de carrière. Les caractéristiques de l'emploi sont les fonctions occupées (non disponible pour l'Allemagne), le temps de travail (temps partiel ou temps plein) et le type de contrat (temporaire ou permanent). Les caractéristiques de l'employeur sont la taille de l'entreprise et son type (secteur privé ou public) ainsi que des informations détaillées

⁷⁴ Comme le suggèrent Hartog et Vijverberg (2002), cela signifie qu'il est possible de tester simultanément l'« aversion pour le risque » et l'« affection pour la dissymétrie » – cette dernière se référant aux préférences individuelles pour les groupes éducation-activité dans laquelle la répartition des revenus présente une dissymétrie à droite et offrent donc, par rapport à des répartitions de salaires plus compactes, une chance même faible, de très hauts revenus. Contrairement aux travaux de Hartog et Vijverberg, les mesures utilisées dans cette analyse sont calculées en tant que moyennes par cellules éducation-activité et ne sont pas elles-mêmes obtenues par des régressions sur les salaires.

⁷⁵ Comme le suggèrent Hartog et Vijverberg (2002), cela signifie qu'il est possible de tester simultanément l'« aversion pour le risque » et l'« affection pour la dissymétrie » – cette dernière se référant aux préférences individuelles pour les groupes éducation-activité dans laquelle la répartition des revenus présente une dissymétrie à droite et offrent donc, par rapport à des répartitions de salaires plus compactes, une chance même faible, de très hauts revenus. Contrairement aux travaux de Hartog et Vijverberg, les mesures utilisées dans cette analyse sont calculées en tant que moyennes par cellules éducation-activité et ne sont pas elles-mêmes obtenues par des régressions sur les salaires.

Graphique 76: Inflation harmonisée des prix à la consommation dans l'UE et les pays candidats, 2000-2002



Source: Eurostat, IPCH

Note: moyennes calculées sur la base des variations trimestrielles d'une année sur l'autre (en pourcentage); pays classés par augmentation du salaire nominal moyen 2000-2003 ; les données 2003 portent sur le premier trimestre 2003; pas de donnée disponible pour la Grèce et le Portugal.

sur son activité (CITP-2) et son secteur (NACE-2; non disponible pour l'Allemagne).

De plus, pour chaque combinaison de secteur et d'activité, la proportion des salariés qui perdent leur emploi dans les années qui suivent a été calculée. Cette fréquence observée de la perte d'emploi future dans les cellules secteur-activité sert de valeur de remplacement pour les risques sur l'emploi. Les risques sur les revenus, de même que les possibilités de revenu, sont estimés par des mesures de la variance et de la dissymétrie des salaires dans les cellules éducation-activité.⁷⁴ Les conditions des marchés nationaux ou régionaux du travail sont envisagées par l'intermédiaire du taux de chômage régional et par des variables nominales par pays ou par région (voir les tableaux 35 et 35 pour des statistiques descriptives).

Les régressions élargies sur les salaires permettent d'identifier des modèles de revenus importants comme les profils âge-revenus ou ancienneté-revenus, les retours à l'éducation,

et les écarts entre les industries et les tailles des entreprises. Elles permettent également de nuancer les écarts de salaires en fonction des régions (voir ci-dessus), des industries et des tailles d'entreprises, corrigeant les différences de salaires non ajustées ci-dessus en fonction des différences de caractéristiques personnelles, de l'emploi et de l'employeur. Enfin, elles permettent d'étudier si les salaires reflètent les différences des conditions régionales des marchés du travail et dans quelle mesure ces salaires compensent les risques sur l'emploi ou sur les revenus.

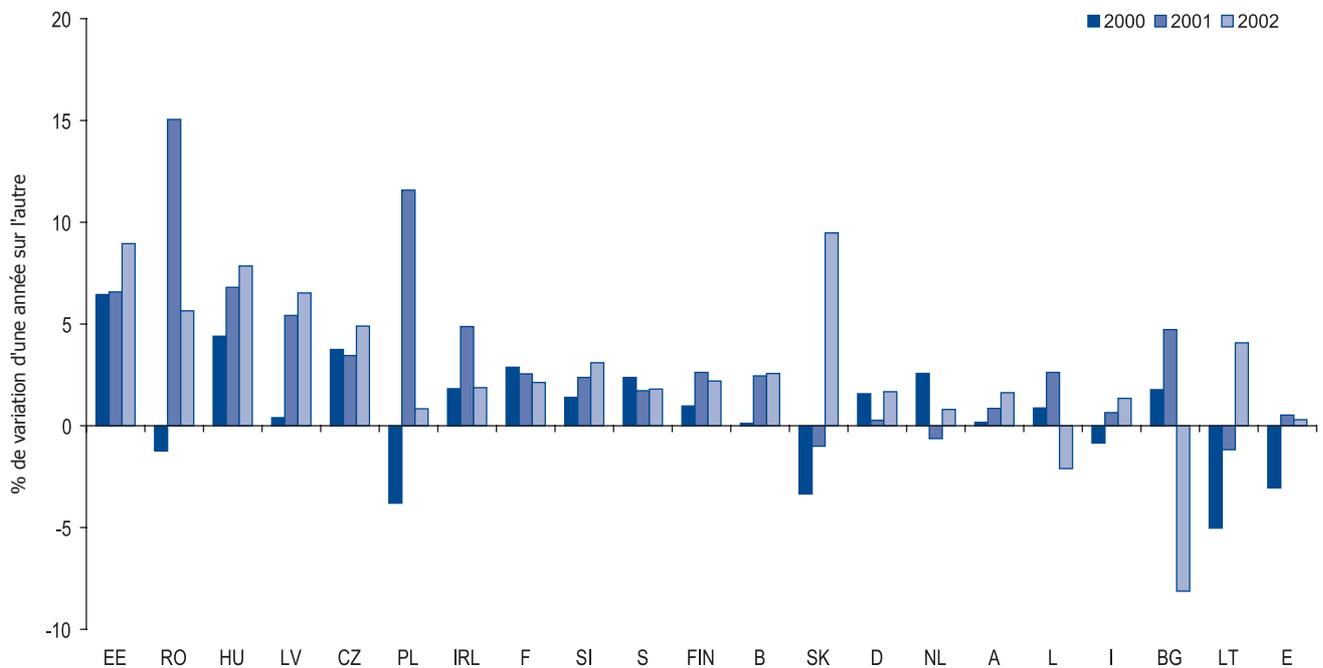
Les analyses présentées dans cette section viennent, de trois manières différentes, renforcer un nombre important de publications sur les déterminants des salaires. Premièrement, elles favorisent les comparaisons entre les pays sur la base de données de panel individuelles harmonisées. Elles analysent deuxièmement les variations des déterminants des salaires en fonction de la répartition des salaires, et, enfin – le plus important – elles testent de plus la compensation des risques sur l'emploi et les

salaires.⁷⁵ Comme les résultats que nous avons donnés plus haut sur les écarts de salaires par secteur, par région et par taille d'entreprises sont corroborés par les analyses au niveau individuel, ils ne seront plus discutés par la suite.

Répartitions des salaires et travailleurs faiblement rémunérés

Les États membres présentent des différences nettes en termes de répartition salariale et d'emplois faiblement rémunérés. L'échelle des salaires relativement restreinte au Danemark, en Finlande, en Belgique, en Italie et en Autriche contraste avec un éventail nettement plus ouvert en Grèce, en Espagne, au Portugal, au Royaume-Uni, en Irlande et en Allemagne. La part des bas salaires horaires est particulièrement importante en Allemagne et aux Pays-Bas, les salaires du premier décile ne représentant que 44 % du salaire médian en Allemagne. Inversement, la répartition salariale est fortement appuyée à droite au Royaume-Uni, en Irlande, en Grèce,

Graphique 77: Augmentations réelles des salaires dans les Etats membres de l'UE et dans les pays candidats, 2000-2002 (source: LCI - salaires et traitements bruts)



Source: Eurostat, LCI

Note: moyennes calculées sur la base des variations trimestrielles d'une année sur l'autre (en pourcentage); pays classés par augmentation nominale moyenne des salaires 2000-2002; pas de donnée disponible pour le Danemark, la Grèce, le Portugal et le Royaume-Uni.

en Espagne et, plus encore au Portugal, où les salaires du neuvième décile atteignent 300 % du salaire médian (tableau 36). La part des travailleurs faiblement rémunérés – les salariés dont les revenus bruts horaires restent inférieurs de plus de 25 % à la moyenne nationale – représente 24 % dans l'ensemble de l'UE, avec 18 % d'hommes et 32 % de femmes. Elle est également supérieure en général parmi les non-ressortissants de l'UE (29 %) et chez les travailleurs peu qualifiés (34 %) par opposition aux travailleurs très qualifiés (13 %). Les travailleurs faiblement rémunérés sont proportionnellement plus nombreux en Irlande, au Royaume-Uni, en Allemagne et aux Pays-Bas et plus particulièrement parmi les salariés peu qualifiés en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni (tableau 37).

Déterminants des salaires au niveau communautaire

Les résultats de la régression (tableau 38) confirment certaines conclusions standard sur les déterminants des salaires. Premièrement, il existe des écarts salariaux importants par sexe et par nationalité, même après correction des différences des caractéristiques personnelles, d'emplois et d'entreprises. À caractéristiques égales, les salaires des femmes sont de 13 à 15 % inférieurs à ceux des hommes. On constate également des écarts de salaires par nationalité: les ressortissants de l'UE expatriés gagnent en moyenne entre 3 et 5 % de plus, tandis que les non-ressortissants de l'UE gagnent 2 % de moins. Les écarts de salaires entre les ressortissants et les non-ressortissants de l'UE sont considérablement plus importants chez les travailleurs hautement qualifiés et chez les

femmes, par opposition aux salariés peu qualifiés et aux hommes.

Deuxièmement, les salaires tendent à augmenter avec le niveau d'études et les formations professionnelles particulières. Les salaires des travailleurs hautement qualifiés dépassent en moyenne de 17 à 19 % environ ceux des travailleurs peu qualifiés et les salariés de qualification intermédiaire bénéficient d'un avantage salarial de 6 à 7 %. Dans un emploi donné, les formations professionnelles particulières augmentent encore la rémunération de 4 à 8 % supplémentaires. De plus, les fonctions d'encadrement apportent un bonus salarial d'environ 16 %.

Troisièmement, les salaires sont fortement corrélés à l'âge (ou à l'expérience sur le marché du travail) comme à l'ancienneté dans le poste.

76 Voir également la note de bas de page 20.

Tableau 33: Aperçu général des augmentations des salaires nominaux par rapport à la « marge de distribution » dans les États membres de l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 1997-2002

	Augmentation des salaires nominaux (LCI)		Augmentation des salaires nominaux (CEI)		Inflation (IPCH)		Augmentation de la productivité du travail horaire		Augmentation de la productivité du travail		Augmentation des salaires (LCI) par rapport à la « marge de distribution »		Augmentation des salaires (CEI) par rapport à la « marge de distribution »	
	1997-1999	2000-2002	1997-1999	2000-2002	1997-1999	2000-2002	1997-1999	2000-2002	1997-1999	2000-2002	1997-1999	2000-2002	1997-1999	2000-2002
B	2.3	3.8	1.6	3.1	1.2	2.2	2.5	1.2	1.6	0.7	-1.4	0.4	-1.2	0.2
DK	4.2	4.0	4.1	3.9	1.8	2.5	0.6	3.3	1.3	1.9	1.8	-1.8	1.0	-0.5
D	1.7	2.4	2.1	2.8	0.9	1.5	1.6	1.5	1.1	0.7	-0.8	-0.6	0.1	0.6
EL			8.3		4.0	3.5	2.3	4.7	2.4	4.3			1.9	
E	3.1	2.7	2.5	3.1	2.0	3.3	0.6	0.6	0.6	0.6	0.5	-1.2	-0.1	-0.8
F	2.5	4.4	1.8	2.3	0.9	1.8	1.7	2.0	1.7	0.6	-0.1	0.6	-0.8	-0.1
IRL	4.8	7.5	4.8	6.8	1.9	4.7	6.2	4.5	3.4	4.1	-3.3	-1.7	-0.5	-2.0
I	2.2	2.8	2.9	1.9	1.9	2.5	1.2	0.4	1.2	0.3	-0.9	-0.1	-0.2	-0.9
L	2.7	4.2	2.7	4.2	1.1	2.8	3.9	-1.0	3.6	-1.0	-2.3	2.4	-2.0	2.4
NL	1.6	4.8	4.0	5.1	1.9	3.8	2.2	0.0	1.2	0.2	-2.5	1.0	0.9	1.1
P	2.8	3.3	4.1		2.1	3.6	2.6	1.4	1.9	0.8	-1.9	-1.7	0.1	-4.4
A	2.5	2.9	2.2	2.4	0.8	2.0	2.7	1.9	1.7	1.4	-1.0	-1.0	-0.3	-1.0
FIN	3.3	4.8	3.1	4.2	1.3	2.6	2.4	1.7	2.3	1.3	-0.4	0.5	-0.5	0.3
S	3.8	4.0	4.2	4.2	1.1	2.0	2.5	2.3	2.8	0.9	0.2	-0.3	0.3	1.3
UK	4.7	3.8	4.9	5.3	1.6	1.1	1.7	1.8	1.4	1.5	1.4	0.9	1.9	2.7
UE	2.7	3.4	2.9	3.4	1.4	2.1	1.6	1.3	1.3	0.9	-0.3	0.0	0.2	0.4
BG	19.1	7.3			10.7	7.8			2.3	5.6	6.1	-6.1		
CY					2.2	3.2			3.0	2.2				
CZ	10.4	7.3			6.5	3.3			1.0	2.5	2.9	1.5		
EE	12.9	11.7			7.1	4.4			7.0	6.2	-1.2	1.1		
HU	15.2	14.5			14.2	8.1			2.8	3.6	-1.8	2.8		
LT	15.9	0.2			4.8	0.9			5.3	5.2	5.8	-5.9		
LV	5.2	6.5			4.8	2.4			4.6	6.1	-4.2	-2		
MT									4.1	1.1				
PL	21.0	8.6			11.3	5.8			4.4	4.2	5.3	-1.4		
RO	66.8	40.7			86.6	34.2			-0.5	7.0	-19.3	-0.5		
SI	10.4	10.6			7.4	8.3			4.6	3.8	-1.6	-1.5		
SK	10.5	9.2			7.7	7.5			4.4	2.7	-1.6	-1		

Sources: Eurostat, LCS, CEI, IPCH, comptes nationaux

Note: Les données LCI font référence au gain horaire brut, les données CEI aux revenus mensuels; Les données LCI pour le Danemark, le Portugal, le Royaume-Uni et la moyenne de l'UE font référence aux coûts de la main-d'œuvre totaux; pour les pays candidats à l'adhésion, aucune donnée sur les augmentations de salaire nominales (CEI) et sur la croissance de la productivité horaire du travail n'est disponible; l'augmentation de salaire (LCI) par rapport à la 'marge distributive' est calculée en comparant l'évolution des salaires réels selon l'indice de coût de la main-d'œuvre à la croissance de la productivité par heure travaillée (dans le cas des États membres de l'UE) et à la croissance de la productivité par employé (dans le cas des pays candidats à l'adhésion); l'augmentation de salaire (CEI) par rapport à la 'marge distributive' est calculée en comparant l'évolution des salaires réels selon l'indice conventionnel des revenus à la croissance de la productivité par employé; voir l'annexe 3.2 pour les sources de données et leurs limitations.

Les profils âge – revenus présentent une pente positive jusqu'à la fin de la quarantaine. Au-delà, le déclin est plus marqué pour les salariés peu qualifiés et les femmes. Seul le groupe des travailleurs hautement qualifiés est associé à un profil âge-revenus à pente positive quel que soit l'âge. Dans ce groupe l'incidence de l'âge (ou, de manière équivalente, de l'expérience sur le marché du travail) sur les salaires est la plus forte.

De manière analogue, les salaires augmentent avec l'accumulation d'un capital humain spécifique à l'emploi, mesurée par l'ancienneté dans le poste. Les profils ancienneté-revenus sont particulièrement pentus au début de la carrière de même qu'après de longues carrières de 15 années et plus. L'effet de l'ancienneté sur les salaires est également maximal pour les

travailleurs hautement qualifiés et plus fort chez les hommes que chez les femmes.

D'autre part, les interruptions de carrière ont effet négatif sur les salaires. Le simple fait d'être resté sans emploi peut induire une baisse de salaire entre 3 et 4 %. Cet effet est d'autant plus négatif que la période de chômage est longue. Chaque mois supplémentaire sans emploi réduit en moyenne le salaire de 1 % supplémentaire. D'un autre côté, les estimations sur l'effet des périodes d'inactivité sont généralement inconcluantes.

Quatrièmement, le temps de travail et le type contrat ont une incidence. Le travail à temps partiel, en moyenne, entraîne une légère hausse des salaires tandis que les contrats temporaires induisent sur la rémunération une pénalité importante qui peut atteindre 12 %.

Cinquièmement, on constate une forte compensation des risques sur l'emploi et sur les revenus par l'intermédiaire de salaires élevés. Les risques de perte d'emploi dans la tranche des probabilités intermédiaires de 0,4 à 0,8 sont compensés par des augmentations de salaires pouvant atteindre 5 %, alors que les emplois où le chômage est quasiment inéluctable semblent être associés à d'importantes réductions de salaires. Cette observation semble en accord avec la constatation générale de ce que l'on appelle le « fossé » des revenus qui précède le licenciement, qui pourrait être un indicateur de caractéristiques inobservables liées aux réductions de salaires comme le manque de motivation ou une faible productivité.

En ce qui concerne la répartition des salaires propres au niveau d'étude et à la profession,

Tableau 34: Statistiques descriptives européennes

Variable	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
Salaire horaire brut (en euros)	10.39	8.45	0.25	826.51
Caractéristiques personnelles				
Sexe (femmes = 1)	0.44	0.50	0	1
Non-ressortissants (ressortissants de l'UE)	0.01	0.12	0	1
Non-ressortissants (non- ressortissants de l'UE)	0.02	0.14	0	1
Age (en années)	37.91	11.47	13	90
Education et qualifications				
Très qualifiés	0.25	0.43	0	1
Moyennement qualifiés	0.36	0.48	0	1
Peu qualifiés	0.39	0.49	0	1
Formation professionnelle particulière	0.61	0.49	0	1
Contexte familial				
Situation de famille (marié = 1)	0.61	0.49	0	1
Présence d'enfants	0.34	0.47	0	1
Parcours sur le marché du travail				
Ancienneté dans le poste (en années)	8.39	7.12	0	23
Chômage antérieur	0.25	0.43	0	1
Inactivité antérieure	0.18	0.38	0	1
Durée de carrière avant interruption (en mois)	0.76	2.40	0	40
Caractéristiques de l'emploi				
Fonctions d'encadrement	0.11	0.32	0	1
Statut professionnel intermédiaire	0.16	0.37	0	1
Pas de fonctions d'encadrement	0.73	0.45	0	1
Travail à temps partiel	0.12	0.33	0	1
Contrat à durée déterminée	0.15	0.36	0	1
Caractéristiques des employeurs				
Secteur public	0.31	0.46	0	1
Petite entreprise	0.01	0.09	0	1
Entreprise de taille moyenne	0.51	0.50	0	1
Grande entreprise	0.37	0.48	0	1
Très grande entreprise	0.12	0.33	0	1
Profession (CITP-1)				
Directeurs	0.06	0.23	0	1
Prof, intellectuels et scientifiques	0.13	0.33	0	1
Techniciens	0.15	0.36	0	1
Employés administratifs	0.16	0.37	0	1
Personnel des services	0.14	0.34	0	1
Agriculteurs qualifiés	0.02	0.13	0	1
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	0.16	0.36	0	1
Conducteurs d'installations et de machines	0.09	0.29	0	1
Manœuvres et agents non qualifiés	0.11	0.31	0	1
Risques sur le salaire et l'emploi				
Risque de perte d'emploi	0.07	0.07	0	1
Variance	0.51	0.36	0.01	15.94
Dissymétrie	3.05	3.51	-1.48	21.38
Conditions nationales ou régionales du marché de l'emploi				
Taux de chômage régional	9.39	5.12	1.5	31.9

Source: Eurostat, panel communautaire des ménages (ECHP), base de données utilisateur (UDB) version juin 2003, vagues d'enquêtes 2 à 7 (1995-2000)

Notes: pour toutes les régressions de salaires, des variables nominales sectorielles (au niveau NACE-2) ont été incluses. Les statistiques descriptives respectives sur la répartition sectorielle de l'emploi ne sont toutefois pas présentées dans le tableau ci-dessus.

les résultats indiquent également et simultanément une « aversion pour le risque » et une « affection pour la dissymétrie », autrement dit le fait que les salaires soient positivement corrélés à la variance relative de la répartition des salaires et négativement corrélés à sa dissymétrie relative.⁷⁶ Cela signifie que le risque inhérent au choix d'un groupe de niveau d'études ou de profession caractérisé par des variations importantes du revenu est compensé par des salaires plus élevés, tandis que la perspective d'un salaire très élevé à l'avenir fait accepter, en moyenne, des salaires inférieurs dans le présent.

Enfin, l'analyse montre que les taux supérieurs de chômage au niveau régional ont une incidence à la baisse sur les salaires, ce qui prouve que les rémunérations traduisent les conditions locales ou régionales du marché de l'emploi. En corrigeant les différences nationales du taux global du chômage, on constate qu'une augmentation de 1 % du taux régional de chômage induit une diminution de salaires pouvant atteindre un demi-point de pourcentage.

Tous les résultats ci-dessus résistent aux variations des spécifications du modèle, et notamment lorsque l'on prend en compte l'hétérogénéité non observée (au travers des modèles de panels de données) et la sélection sur le marché de l'emploi (au travers des corrections de sélection sous la forme de modèles de sélection de Heckman standard).

Variations des déterminants des salaires sur l'ensemble de l'échelle des salaires.

Les résultats décrits ci-dessus s'appliquent à la moyenne et cachent dans certains cas des différences importantes de déterminants des salaires sur l'ensemble de l'échelle des salaires. Afin d'identifier ces différences, nous avons estimé des régressions par quantiles des salaires au niveau communautaire en utilisant le même jeu de variables que précédemment (voir le tableau 39 pour une description des résultats de l'estimation). Les écarts de salaires sont les plus fréquents dans la partie supérieure de l'échelle des salaires, et peuvent atteindre 15 % dans le dernier décile contre 8 % dans le premier. Les écarts de salaires entre les ressortissants de l'Union européenne qui travaillent dans un autre pays de l'Union et les ressortissants du pays d'accueil, apparaissent dans la partie supérieure de l'échelle, tandis que l'écart de salaires entre les ressortissants et les non-ressortissants de l'UE est constant sur l'ensemble de l'échelle des salaires à l'exception du premier décile où cet écart est pratiquement nul.

Tableau 35: Nombre d'observations et statistiques descriptives par État membre

Pays	Taille de l'échantillon	Salaire horaire brut	Risque de perte d'emploi	Variance des salaires	Dissymétrie des salaires	Modèle de régression R ²
B	7,041	13.29 (5.71)	0.04 (0.20)	0.41 (0.21)	2.20 (3.07)	0.47
DK	8,791	18.71 (7.55)	0.06 (0.24)	0.32 (0.12)	1.13 (1.34)	0.43
D	18,262	13.01 (9.27)	0.08 (0.28)	0.63 (0.45)	4.33 (4.30)	0.48
EL	9,702	6.18 (3.66)	0.08 (0.27)	0.50 (0.37)	1.81 (1.81)	0.57
E	18,950	8.10 (5.64)	0.13 (0.33)	0.48 (0.24)	1.87 (1.44)	0.63
F	16,725	11.98 (8.09)	0.07 (0.25)	0.52 (0.41)	2.97 (3.16)	0.53
IRL	8,728	12.10 (8.68)	0.05 (0.22)	0.47 (0.30)	1.41 (1.07)	0.60
I	20,067	9.46 (4.74)	0.05 (0.22)	0.38 (0.25)	2.12 (2.47)	0.55
NL	16,581	15.13 (11.79)	0.04 (0.20)	0.75 (0.51)	7.19 (4.55)	0.36
P	16,273	4.59 (4.19)	0.07 (0.26)	0.55 (0.40)	3.15 (3.00)	0.63
A	11,540	11.00 (5.20)	0.06 (0.23)	0.41 (0.16)	1.47 (1.64)	0.37
FIN	10,640	12.43 (7.67)	0.07 (0.26)	0.41 (0.24)	2.28 (3.64)	0.48
UK	8,007	14.32 (8.91)	0.04 (0.19)	0.55 (0.35)	3.65 (3.79)	0.51
EU	155.416	12.05 (8.49)	0.07 (0.25)	0.54 (0.39)	3.36 (3.70)	0.74

Source: Eurostat, panel communautaire des ménages (ECHP), base de données utilisateur (UDB) version juin 2003, vagues d'enquêtes 2 à 7 (1995-2000)

Notes: les salaires horaires brutes proviennent de la vague d'enquêtes 7 (2000).

Tableau 36: Statistiques de répartition salariale, 2000

	Moyenne	Ecart-type	médiane	p10	p25	p75	p90	p75/p25	p90/p10	p90/p50	p50/p10
B	13.29	5.71	12.06	63	80	131	171	1.6	2.7	1.7	1.6
DK	18.71	7.55	18.13	59	80	120	150	1.5	2.5	1.5	1.7
D	13.01	9.27	12.06	44	70	133	177	1.9	4.0	1.8	2.3
EL	6.18	3.66	5.2	57	72	143	208	2.0	3.6	2.1	1.8
E	8.1	5.64	6.58	57	75	144	215	1.9	3.8	2.2	1.8
F	11.98	8.09	10.29	57	74	142	192	1.9	3.4	1.9	1.8
IRL	12.1	8.68	10.02	60	72	141	208	1.9	3.5	2.1	1.7
I	9.46	4.74	8.41	65	81	126	171	1.6	2.6	1.7	1.5
NL	15.13	11.79	13.68	53	75	130	170	1.7	3.2	1.7	1.9
P	4.59	4.19	3.12	64	77	156	292	2.0	4.6	2.9	1.6
A	11	5.2	10.04	61	78	130	172	1.7	2.8	1.7	1.6
FIN	12.43	7.67	11.21	64	81	128	167	1.6	2.6	1.7	1.6
UK	14.32	8.91	12.32	54	72	142	195	2.0	3.6	2.0	1.8

Source: Eurostat, panel communautaire des ménages (ECHP), base de données utilisateur (UDB) version juin 2003, vague d'enquêtes 7 (2000)

Notes: la moyenne, l'écart type et la médiane sont exprimés en euros; les quantiles sont exprimés en pourcentage du salaire médian du pays; aucune information disponible pour le Luxembourg et la Suède.

Tableau 37: Part des travailleurs faiblement rémunérés (en %), 2000

	Total	Hommes	Femmes	Non-	Très qualifiés	Peu qualifiés
B	22	16	28	48	10	33
DK	21	18	24	22	4	50
D	26	18	36	27	12	54
EL	25	19	34	46	7	37
E	23	18	30	19	11	33
F	25	21	30	49	15	30
IRL	29	22	37		10	43
I	17	15	20	17	3	24
NL	27	20	35	62	19	27
P	22	14	31	35	3	28
A	21	13	30	45	5	41
FIN	18	12	23	31	8	29
UK	28	19	36	25	18	40
EU	24	18	32	29	13	34

Source: Eurostat, panel communautaire des ménages (ECHP), base de données utilisateur (UDB) version juin 2003, vague d'enquêtes 7 (2000)

Note: aucune information disponible pour le Luxembourg et la Suède; les travailleurs faiblement rémunérés sont définis comme les employés dont le salaire horaire brut est inférieur de 25 % au moins à la moyenne nationale.

L'effet sur les salaires du niveau d'études, des formations professionnelles particulières et des fonctions occupées est généralement identique sur l'ensemble de l'échelle des salaires, avec un avantage salarial un peu plus important vers le haut de l'échelle.

En ce qui concerne les profils âge-revenus, on constate que les salaires ont tendance à augmenter de manière analogue avec l'âge sur l'ensemble de l'échelle. Tandis que les rémunérations les plus élevées augmentent dans tous les groupes d'âge, l'incidence de l'âge sur les plus bas salaires diminue toutefois en fin de carrière. Cette diminution est plus importante dans la partie basse de l'échelle. L'ancienneté dans l'emploi semble obéir à une règle inverse. Alors que les profils ancienneté-revenus présentent une pente positive tout au long de l'échelle des salaires, l'avantage salarial associé à l'ancienneté est plus important dans les premiers déciles.

Un résultat intéressant concerne l'incidence variable des interruptions de carrière et du chômage sur les salaires. Si un épisode de chômage antérieur a un effet salarial plus négatif dans la partie supérieure de l'échelle, le contraire est vrai pour les effets salariaux de la durée des interruptions de carrière en général et du chômage en particulier. En termes de rémunération, les pénalités associées à une longue période de chômage dans le premier décile sont trois fois plus importantes que dans le dernier décile. Ces résultats peuvent éventuellement s'expliquer par le fait que, chez

les salariés les mieux rémunérés, le chômage est un signal moins négatif, bien que la perte d'une expérience liée à l'entreprise ou à l'emploi pèse plus lourd sur eux que sur des travailleurs faiblement rémunérés.

L'incidence du travail à temps partiel et du travail temporaire sur les salaires varie aussi de manière significative en fonction du niveau de rémunération. Dans la partie basse de l'échelle, ces deux types de contrats ont un effet négatif important, et induisent une baisse qui peut atteindre 5 % et 19 %, respectivement. Dans la partie supérieure de l'échelle, le travail temporaire a un effet plus limité mais toujours négatif – allant jusqu'à 10% – sur les salaires. Inversement, le travail à temps partiel s'accompagne de hausses considérables de salaires qui peuvent dépasser les 11 % dans le dernier décile.

De surcroît, les avantages salariaux d'un emploi dans le secteur public sont beaucoup plus prononcés dans les bas salaires: ils peuvent atteindre 12 % dans le premier décile contre 3 % dans le dernier. À l'inverse, les incidences sur le salaire d'un emploi dans une petite entreprise (négatives) ou dans une grande (positives) sont moins favorables aux travailleurs les moins rémunérés. En particulier, les baisses de salaire associées à un travail dans une petite entreprise sont trois fois plus élevées pour les travailleurs les moins bien rémunérés que pour les salariés les mieux payés.

Les schémas de compensation des risques sur l'emploi apparaissent équivalents quel que soit le niveau de salaire: insignifiants pour les emplois à faible probabilité de licenciement, positifs et croissants pour les métiers à probabilité intermédiaire, et décroissants pour les emplois à forte probabilité. Malgré cela, chez les travailleurs faiblement rémunérés, un risque élevé de perte d'emploi entraîne une baisse de salaire tandis que dans la partie supérieure de l'échelle, on constate que même un risque très élevé de perte d'emploi est encore compensé par un relèvement des rémunérations. En conclusion, une compensation des risques sur l'emploi semble ainsi à l'œuvre parmi les travailleurs les plus qualifiés et les mieux rémunérés, tandis que le contraire s'applique aux salariés généralement peu qualifiés ou moins bien payés qui se retrouvent confrontés à la fois à des salaires inférieurs et à une plus grande insécurité sociale (graphique 78).

La différence entre les différents groupes de rémunérations est beaucoup plus marquée en ce qui concerne la compensation des risques sur les revenus. Une plus grande valeur de la variance des revenus relatifs induit une plus forte augmentation de salaires pour les travailleurs les mieux payés (54 %) que pour les travailleurs faiblement rémunérés (6 %). Dans le même temps, l'« affection pour la dissymétrie » apparaît bien plus importante dans les groupes à salaires élevés. Enfin, les incidences des conditions du marché de l'emploi régional sur les salaires semblent analogues sur l'ensemble de l'échelle des salaires.

Déterminants des salaires en fonction des États membres

En plus des différences décrites ci-dessus entre les déterminants des salaires en fonction de leur répartition, des écarts importants apparaissent entre les États membres. S'il n'est aucunement dans notre intention de présenter ici l'ensemble des résultats nationaux, nous mettrons toutefois en évidence certaines caractéristiques communes de la détermination des salaires dans les États membres (tableau 40).

Les écarts de salaires par sexe (non corrigés) se situent en moyenne à 16 % avec des valeurs inférieures à 10 % en Italie et au Portugal contre des pointes supérieures à 20 % en Allemagne et au Royaume-Uni (ainsi qu'aux Pays-Bas, sur la base des sources de données nationales). Même après correction des différences en matière de composition de la main-d'œuvre,

⁷⁷ Voir *L'emploi en Europe 2002*, chapitre 1, section « Écarts entre les hommes et les femmes en matière de rémunération ».

⁷⁸ Voir également le chapitre 6 de ce rapport.

des écarts de salaires notables se maintiennent, atteignant 15 % en Allemagne, en Autriche, en Finlande et au Royaume-Uni.⁷⁷ Dans certains États membres, d'importants écarts de salaires apparaissent de plus entre les ressortissants et les non-ressortissants de l'Union européenne.⁷⁸

Dans tous les pays, on constate un profil âge-revenus à pente positive jusqu'à 40-50 ans, l'effet « âge » le plus marqué apparaissant aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, au Danemark et en Irlande. Les augmentations de salaire en début de carrière sont particulièrement prononcées au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. Bien qu'ils présentent une tendance généralement déclinante vers la fin de la carrière professionnelle, les profils âge-revenus continuent de progresser sur toute la cohorte d'âge en Autriche et en France.

On constate également une augmentation des salaires avec l'ancienneté dans le poste, plus particulièrement en France et en Allemagne, mais également en Autriche, en Finlande, en Grèce et aux Pays-Bas. Dans les autres pays, l'ancienneté semble jouer un rôle bien moins important. Le Danemark et le Royaume-Uni présentent des profils de revenus décroissants dans les tranches d'âges les plus élevés et l'on estime que ces profils peuvent même devenir négatifs après de très longues carrières de 25 années et plus.

Les retours à l'éducation sont généralement élevés dans tous les pays, et notamment au Portugal. En Allemagne et en Autriche plus particulièrement, les salaires moyens des travailleurs hautement qualifiés représentent de surcroît près du double de ceux des salariés peu qualifiés. Après correction des différentes caractéristiques, les salaires des travailleurs hautement qualifiés dépassent ceux des salariés peu qualifiés de 20 % et plus au Portugal, ainsi qu'en Irlande, en Italie, en France et en Belgique, toutes choses égales par ailleurs, et de 10 % ou plus dans tous les autres États membres. Dans les États membres du Nord, en Allemagne, en Autriche et aux Pays-Bas, les travailleurs moyennement qualifiés ne semblent toutefois pas bénéficier d'avantages salariaux importants. Les retours aux formations professionnelles particulières sont plus importants au Portugal, au Royaume-Uni et en Allemagne.

Les avantages salariaux offerts par les fonctions d'encadrement sont plus marqués au Portugal, mais se montrent au-dessus de la moyenne européenne dans les autres États membres

Tableau 38: Résultats d'estimation au niveau communautaire – Effets sur les salaires horaires bruts (en %)

Variable	Modèle de régression, vérification de la dépendance	Modèle à effets aléatoires sur données de panel	Modèle de sélection de Heckman
Caractéristiques personnelles			
Sexe (femmes = 1)	-10.86	-13.50	-9.38
Non-ressortissants (ressortissants de l'UE)	5.23	2.84	5.46
Non-ressortissants (non- ressortissants de l'UE)	-1.78	-1.59	
Âge (en années)	2.22	5.76	2.76
Âge au carré		-0.10	-0.02
Âge au cube			
Education et qualifications			
Très qualifiés	18.18	17.00	18.68
Moyennement qualifiés	6.82	5.97	7.15
Formation professionnelle particulière	7.90	4.08	8.31
Contexte familial			
Situation de famille (marié = 1)	3.25	2.63	
Présence d'enfants	1.51	0.20	
Parcours sur le marché du travail			
Ancienneté dans le poste (en années)	1.71	1.41	1.65
Ancienneté dans le poste au carré	-0.10	-0.10	-0.12
Ancienneté dans le poste au cube			0.00
Chômage antérieur	-3.05	-3.82	-3.22
Inactivité antérieure	-0.10	-0.20	0.00
Durée de carrière avant interruption (en mois)	-0.70	-1.09	-0.66
Caractéristiques de l'emploi			
Fonctions d'encadrement	16.42	9.97	16.11
Statut professionnel intermédiaire	4.92	3.77	4.86
Travail à temps partiel	2.63	7.90	2.68
Contrat à durée déterminée	-10.60	-6.57	-10.49
Caractéristiques des employeurs			
Secteur public	7.47	6.40	9.14
Petite entreprise	-18.21	-9.70	-18.63
Grande entreprise	5.87	2.53	5.98
Risques sur le salaire et l'emploi			
Risque de perte d'emploi	-25.10	-12.19	-8.18
Risque de perte d'emploi au carré	297.89	95.62	21.96
Risque de perte d'emploi au cube	-70.57	-44.68	-17.81
Variance	19.60	5.34	20.13
Dissymétrie	-1.19	-0.30	-1.21
Conditions nationales ou régionales du marché de l'emploi			
Taux de chômage régional	-0.40	-0.20	-0.37
Variables nominales profession (CITP-1)	Oui	Oui	Oui
Variables nominales secteur (NACE-2)	Oui	Oui	Oui
Variables nominales pays	Oui	Oui	Oui
Variables nominales vague d'enquêtes	Oui	–	–
Constante	Oui	Oui	Oui
N	155,416	155,416	472,438
R ²	0.7350	0.7228	–
Test F / Test Chi ²	0.0000	0.0000	0.000

Source: Eurostat, panel communautaire des ménages (ECHP), base de données utilisateur (UDB) version juin 2003, vagues d'enquêtes 2 à 7 (1995-2000)

Notes: tous les coefficients estimés reportés dans le tableau sont significatifs à 5 %; l'équation de sélection comprend des variables supplémentaires – sexe, nationalité, éducation, situation de famille, nombre d'enfants, revenus autres que ceux du travail et taux d'imposition des travailleurs faiblement rémunérés – qui se sont avérées significativement explicatives des décisions individuelles d'offre de travail.

⁷⁹ Voir également le graphique 84 du chapitre 4.

Tableau 39: Résultats d'estimation au niveau communautaire : régression quantile – effets sur les salaires horaires bruts (en %)

Variable	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	médiane	3 ^{ème} quartile	9 ^{ème} décile
Caractéristiques personnelles					
Sexe (femmes = 1)	-8.06	-9.34	-10.68	-12.19	-13.24
Non-ressortissants (ressortissants de l'UE)	3.36	2.22	0.90	5.44	8.33
Non-ressortissants (non- ressortissants de l'UE)	-1.29	-4.02	-3.54	-3.34	-2.96
Âge (en années)	4.08	3.25	3.15	3.15	2.74
Âge au carré	-0.10				
Âge au cube					
Education et qualifications					
Très qualifiés	15.72	15.72	16.53	17.35	18.06
Moyennement qualifiés	6.82	6.40	6.50	6.40	6.61
Formation professionnelle particulière	6.29	6.93	7.36	6.40	8.00
Contexte familial					
Situation de famille (marié = 1)	4.29	3.67	2.43	1.31	1.31
Présence d'enfants	1.31	1.51	1.51	1.92	1.31
Parcours sur le marché du travail					
Ancienneté dans le poste (en années)	2.84	2.22	1.61	1.11	0.80
Ancienneté dans le poste au carré	-0.20	-0.20	-0.10	-0.10	
Ancienneté dans le poste au cube					
Chômage antérieur	-1.98	-2.57	-3.34	-4.02	-4.59
Inactivité antérieure	0.70	-0.30	-0.40	-0.30	-0.50
Durée de carrière avant interruption (en mois)	-0.90	-0.70	-0.50	-0.40	-0.40
Caractéristiques de l'emploi					
Fonctions d'encadrement	11.40	13.77	15.72	17.59	19.84
Statut professionnel intermédiaire	4.08	4.39	4.60	4.81	5.87
Travail à temps partiel	-6.11	-1.09	2.53	7.25	12.98
Contrat à durée déterminée	-15.46	-11.31	-8.97	-7.69	-7.13
Caractéristiques des employeurs					
Secteur public	10.96	7.90	6.08	4.81	3.36
Petite entreprise	-27.96	-21.65	-16.47	-11.49	-8.79
Grande entreprise	4.71	4.92	5.87	6.08	7.14
Risques sur le salaire et l'emploi					
Risque de perte d'emploi	-18.70	-24.19	-26.88	-20.23	-18.29
Risque de perte d'emploi au carré	187.77	246.25	250.78	137.74	117.06
Risque de perte d'emploi au cube	-64.16	-67.73	-64.08	-47.01	-45.77
Variance	6.61	9.86	18.41	34.85	53.73
Dissymétrie	-0.40	-0.60	-1.09	-1.69	-2.08
Conditions nationales ou régionales du marché de l'emploi					
Taux de chômage régional	-0.40	-0.40	-0.40	-0.30	-0.40
Variables nominales profession (CITP-1)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Variables nominales secteur (NACE-2)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Variables nominales pays	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Variables nominales vague d'enquêtes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Constant	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	155,416	155,416	155,416	155,416	155,416
Pseudo R ²	0.5440	0.5548	0.5302	0.4950	0.4542
Test F / Test Chi ²	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

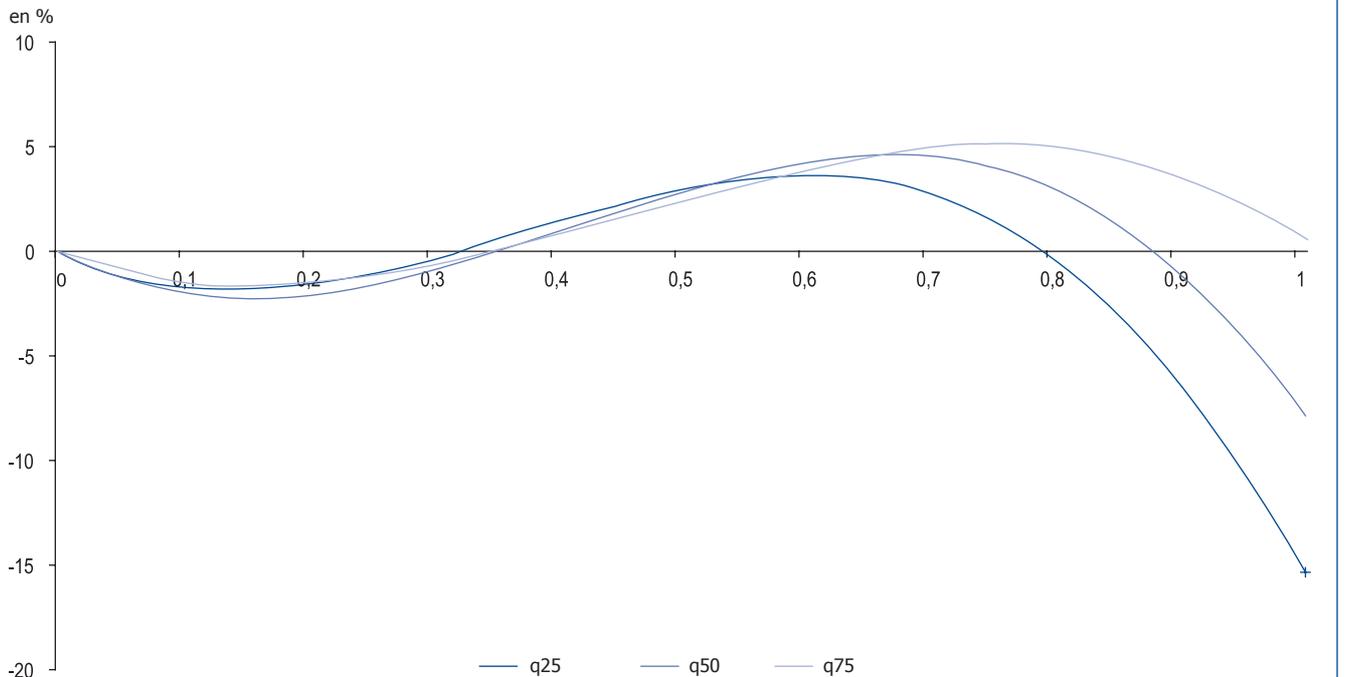
Source: Eurostat, panel communautaire des ménages (ECHP), base de données utilisateur (UDB) version juin 2003, vagues d'enquêtes 2 à 7 (1995-2000)

méridionaux, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. Inversement, ils sont bien moins nets en Finlande, au Danemark et en Autriche (aucune donnée n'est disponible pour l'Allemagne). Les avantages salariaux associés aux fonctions d'encadrement excèdent généralement ceux des postes intermédiaires d'un facteur compris entre trois et quatre. Les Pays-Bas – où les avantages salariaux pour des fonctions intermédiaires d'encadrement sont quasi-inexistants et contrastent avec ceux accordés aux fonctions d'encadrement qui atteignent près de 18 % – sont la seule exception.

L'étude de l'incidence du temps de travail sur les salaires donne lieu à des résultats mitigés. Tandis que dans tous les États-membres, sauf la Grèce, les salaires (horaires bruts) moyens de tous les travailleurs à temps partiel apparaissent comme considérablement inférieurs à ceux du personnel employé à temps plein – notamment en Irlande, au Danemark et aux Pays-Bas – une correction apportée aux caractéristiques de la main-d'œuvre montre un tableau plus différencié. La sous-valorisation des salaires des travailleurs à temps partiel au Portugal, en Irlande, au Danemark, en Allemagne et aux Pays-Bas contraste avec des avantages salariaux considérables d'environ 10 % ou plus en France, en Espagne, en Grèce et en Italie, et, dans une certaine mesure, en Belgique et en Autriche.

Les conclusions sur les effets du travail temporaire sur les salaires sont moins ambiguës.⁷⁹ Dans tous les États membres, on constate une sous-valorisation importante des contrats de travail temporaire, tant sous la forme ajustée que non-ajustée. Les salaires moyens associés aux contrats de travail temporaire sont inférieurs de plus d'un tiers à ceux des contrats permanents aux Pays-Bas, en Irlande, en Grèce, en France et en Espagne. Corrigée des caractéristiques de la main-d'œuvre, la différence demeure négative dans tous les États membres et comprise entre 5 % environ en France, en Autriche, en Allemagne, en Belgique et au Danemark, et plus de 10 % en Grèce, en Espagne et tout particulièrement aux Pays-Bas.

En plus des caractéristiques personnelles et de l'emploi ci-dessus, les caractéristiques liées aux entreprises jouent un rôle important dans la détermination des salaires. En premier lieu, on constate dans tous les États membres une incidence importante de la taille de l'entreprise: les salaires des petites entreprises sont en moyenne inférieurs de 18 % à ceux des entreprises de taille moyenne qui sont à leur tour inférieurs de 6 % à ceux des grandes entreprises. Les écarts dépendants de la taille

Graphique 78: Compensation des risques de perte d'emploi, par quartile

Source: Eurostat, panel communautaire des ménages (ECHP), base de données utilisateur (UDB) version juin 2003, vagues d'enquêtes 2 à 7 (1995-2000)

des entreprises sont minimaux en Autriche et en Italie. Inversement, la sous-valorisation d'un emploi dans une petite entreprise est particulièrement lourde en Allemagne, aux Pays-Bas et en Irlande. Deuxièmement, les salaires du secteur public sont nettement plus intéressants dans tous les États membres sauf au Danemark, en Finlande, en Allemagne et en Autriche. Ces avantages salariaux – qui sont les plus marqués dans les quatre États membres méridionaux et en Irlande – représentent jusqu'à 16 %, toutes choses égales par ailleurs. Troisièmement, le secteur et la profession ont un effet important sur les salaires, comme nous l'avons déjà remarqué à la section 3 ci-dessus.

En ce qui concerne la compensation des risques sur les revenus et l'emploi, les résultats

sont contrastés. Dans la plupart des pays, on remarque que l'« aversion pour le risque », notamment en Espagne, en Autriche et en France, coexiste avec une petite « affection pour la dissymétrie », principalement en Autriche, en Irlande et au Danemark – dont certains présentent un éventail des salaires assez resserré. Les incidences sur le salaire des emplois spécifiques à un secteur ou à une profession sont, quant à elles, peu significatives dans de nombreux pays, dont l'Espagne en particulier, ce qui pourrait traduire l'absence de toute compensation efficace des risques sur l'emploi. Parmi les pays qui présentent des résultats significatifs, on distingue deux modèles distincts: en premier, un profil risques sur l'emploi - revenus croissant, qui prouve que des risques plus importants sont réellement compensés

par des avantages salariaux complémentaires, et, en second, un profil décroissant qui prouve que les risques sur l'emploi sont étroitement associés à une sous-valorisation des salaires. Seul le Royaume-Uni affiche une véritable compensation des risques sur l'emploi. À l'inverse, la France, l'Italie et, dans une certaine mesure, l'Allemagne semblent montrer une sous-valorisation des salaires des emplois à fort risque de chômage (graphique 79).

Enfin, dans tous les États membres à l'exception de la Grèce et de l'Allemagne, on constate une incidence négative, quoique faible, des taux régionaux du chômage sur les salaires. Dans la plupart des États membres, les salaires présentent de plus des différences considérables selon les régions, avec, souvent, une sous-

⁸⁰ Commission européenne (2003), Wage formation and European integration, par Torben M. Andersen, DG Affaires économiques et financières, Economic Paper N° 188. Cette étude affirme que « des forces inhérentes au processus d'intégration poussent à une plus grande rigidité des salaires, entraînant à terme une plus grande instabilité de l'emploi, bien que le niveau moyen de l'emploi puisse augmenter. Le niveau de l'emploi comme l'objectif de stabilité des prix peuvent ainsi bénéficier d'une plus forte interdépendance ainsi que d'une convergence nominale des salaires, mais celles-ci pourraient être acquises au prix d'une plus grande instabilité de l'emploi, autrement dit d'une convergence nominale mais d'une divergence réelle. » (Traduction libre)

⁸¹ Voir également Commission européenne (2001), Differentials in service industry employment growth: Germany and the US in the comparable German American structural database, rapport de R.B. Freeman et R. Schettkat commissionnée par la DG Emploi et affaires sociales, et Freeman et Schettkat (1999), The role of wages and skill differences in US-German employment differences, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. Ces articles rapportent qu'il n'existe aucun fait corroborant l'hypothèse dite de « compression des salaires », selon laquelle la compression des salaires sur l'emploi dans les industries à faible qualification pourrait expliquer le manque d'emplois peu qualifiés dans le secteur des services en Allemagne, à l'opposé de la situation aux États-Unis. Les auteurs affirment au contraire qu'en Allemagne, les coûts non-salariaux affectent les prix de manière plus égale dans tous les groupes de qualification, alors qu'ils pèsent de façon disproportionnée sur les emplois fortement rémunérés aux États-Unis, générant ainsi des différences significatives dans les coûts relatifs des services rendus par des travailleurs peu qualifiés en Allemagne et aux États-Unis.

Tableau 40: Écarts de salaires non-ajustés et ajustés (en %)

	Sexe	Non EU	Très qualifiés		Formation	Encadrement	Intermédiaire	Public	Temps partiel	Temporaire	Petite entreprise	Grande entreprise
Non ajusté												
B	-12%	-26%	38%	9%	0%	45%	21%	-12%	-17%	-21%	-13%	36%
DK	-13%	-2%	65%	29%	0%	32%	6%	-7%	-20%	-25%	-18%	26%
D	-21%	-13%	115%	45%	0%			12%	-12%	-20%	-37%	0%
EL	-15%	-2%	92%	15%	0%	72%	30%	59%	3%	-34%	-21%	39%
E	-14%	-28%	77%	25%	0%	121%	45%	42%	-7%	-40%	-8%	70%
F	-13%	-33%	52%	21%	0%	61%	23%	27%	-10%	-40%	-10%	26%
IRL	-15%		84%	15%	0%	61%	36%	54%	-19%	-31%	-30%	37%
I	-6%	-24%	89%	22%	0%	57%	25%	36%	-3%	-22%	-4%	27%
NL	-18%	-37%	22%	10%	0%	53%	11%	16%	-20%	-30%	5%	30%
P	-8%	-22%	234%	50%	0%	121%	67%	95%	-8%	-24%	-34%	85%
A	-19%	-25%	98%	41%	0%	56%	20%	13%	-13%	-24%	-18%	30%
FIN	-17%	-14%	48%	4%	0%	42%	10%	6%	-11%	-27%	-20%	32%
UK	-21%	0%	47%	15%	0%	70%	14%	12%	-11%	-23%	14%	35%
EU	-16%	-6%	63%	18%	0%	80%	25%	19%	-7%	-34%	-16%	39%
Ajusté												
B	-6%	-3%	21%	6%	4%	14%	6%	4%	4%	-5%	-17%	7%
DK	-7%	-4%	12%	5%	5%	9%	2%	-7%	-4%	-5%	-13%	6%
D	-13%	-2%	13%	2%	8%			1%	-4%	-4%	-55%	
EL	-8%	-11%	15%	6%	7%	21%	7%	16%	12%	-12%	-10%	6%
E	-12%	-11%	11%	5%	3%	20%	6%	15%	8%	-11%	-15%	6%
F	-9%	-10%	23%	7%	6%	15%	5%	7%	8%	-4%	-10%	5%
IRL	-11%	19%	26%	9%	5%	16%	5%	16%	-6%	-8%	-26%	6%
I	-9%	-9%	24%	6%	5%	17%	4%	10%	17%	-9%	13%	4%
NL	-9%	0%	10%	-1%	0%	18%	2%	4%	-4%	-16%	-23%	5%
P	-13%	-14%	58%	12%	17%	27%	10%	16%	-8%	-9%	-18%	
A	-14%	1%	18%	5%	6%	9%	3%	1%	3%	-5%	-20%	5%
FIN	-14%	-15%	14%	3%	6%	11%	4%	1%	-1%	-8%	-20%	10%
UK	-14%	-4%	10%	6%	10%	20%	7%	6%	0%	-8%	0%	6%
EU	-11%	-2%	18%	7%	8%	16%	5%	7%	3%	-11%	-18%	6%

Source: Eurostat, panel communautaire des ménages (ECHP), base de données utilisateur (UDB) version juin 2003, vagues d'enquêtes 2 à 7 (1995-2000)

Notes: Les écarts de salaires non ajustés donnent les écarts de salaire horaire moyen brut dans les catégories respectives. Les écarts de salaires ajustés donnent l'effet salarial de la variable concernée sur les salaires horaires bruts (en %), calculé à partir des régressions salariales nationales à l'aide des variables du tableau 4.11.

valorisation des salaires dans les régions périphériques par rapport à la capitale. Ceci concerne notamment le Royaume-Uni où les salariés de certaines régions perçoivent jusqu'à 30 % de salaire en moins que leurs homologues de Londres, après correction des différences des caractéristiques personnelles, liées à l'emploi et d'entreprise.

Conclusions

Ce chapitre a mis en évidence les écarts importants en matière de coût du travail, de salaires et de facteurs institutionnels dans les différents États membres et pays candidats comme les éléments communs des structures des rémunérations relatives et des déterminants des salaires. Il a également analysé le lien entre

les salaires et la productivité, tant en niveaux qu'en variations.

Il a également apporté des résultats empiriques sur les incitations au travail et les mesures dissuasives, tels qu'ils sont traduits par les déterminants des salaires au niveau individuel, abordant notamment la question de savoir si – et comment – la formation des salaires dans l'actuelle UE compense la flexibilité des marchés et les risques sur l'emploi au niveau personnel. Cette question est d'une importance particulière car la flexibilité et la sécurité, et la protection de l'emploi en particulier, peuvent avoir une incidence directe sur les salaires – notamment parce que l'union monétaire et l'intégration accrue des marchés des produits augmentent fortement la probabilité d'un renforcement des

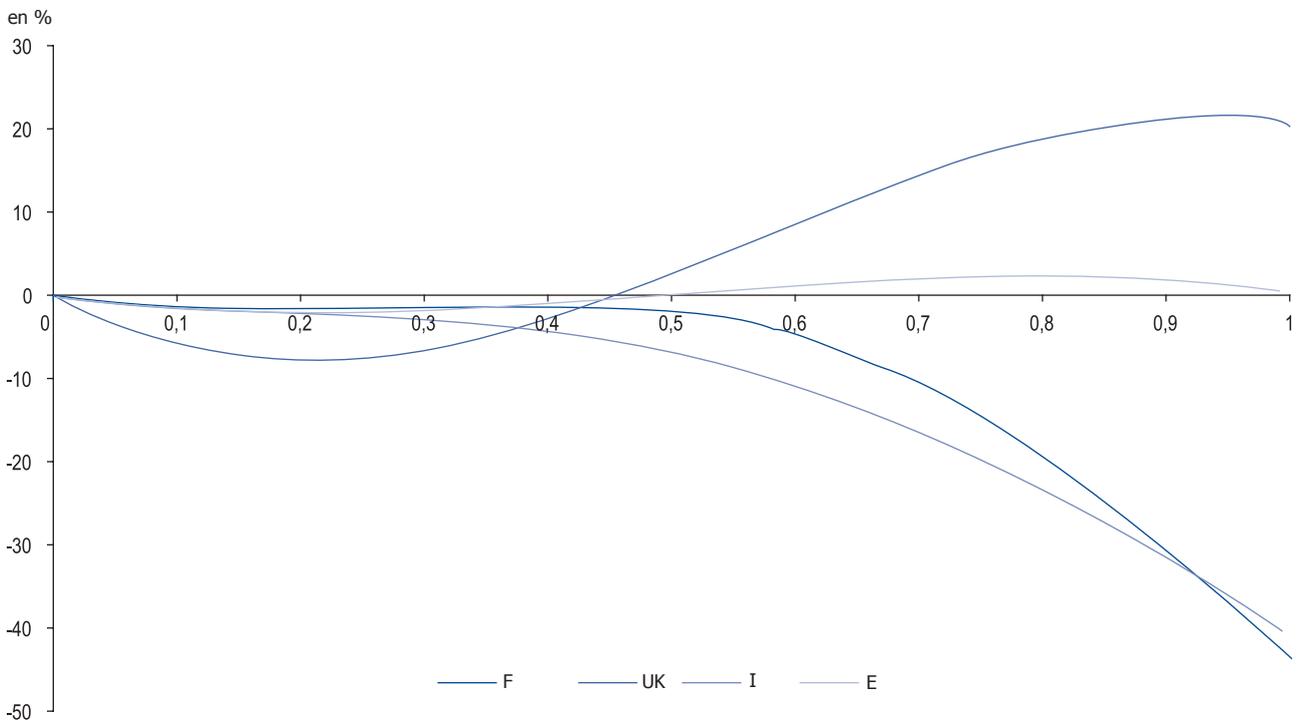
exigences aussi bien en termes de formation des salaires que de flexibilité du marché du travail. Comme l'affirme une étude récente, dans de telles circonstances, les objectifs de relèvement du niveau de l'emploi et de plus grande stabilité des prix pourraient être atteints « au prix d'une plus grande instabilité de l'emploi ».⁸⁰

Cinq grandes conclusions émergent de cette analyse:

en premier lieu, si les coûts non-salariaux sont un déterminant essentiel du coût total du travail, il n'existe pas de relation simple entre les deux. En fait, les deux pays dont le coût horaire brut du travail est le plus élevé d'Europe – la Suède et le Danemark – sont ceux qui présentent le plus pourcentage de coûts non-salariaux le plus

⁸² Pour une discussion critique, toutefois, voir également Jérôme Gautié (2003), Déstabilisation des marchés internes et évolution de l'emploi et des salaires dans les pays de l'OCDE, Centre d'Études de l'Emploi, Paris.

Graphique 79: Indemnisation des risques de perte d'emploi dans certains États membres sélectionnés



Source: Eurostat, panel communautaire des ménages (ECHP), base de données utilisateur (UDB) version juin 2003, vagues d'enquêtes 2 à 7 (1995-2000)

haut et le plus bas respectivement. De plus, l'importance relative des salaires nets, de la fiscalité et des contributions de sécurité sociale diffère de manière importante suivant les pays. Ainsi, pour interpréter les différences implicites en matière de salaires, il convient également de tenir compte des différences de fiscalité et de financement des systèmes de sécurité sociale.

Deuxièmement, on observe des écarts de salaires significatifs selon les entreprises et les industries sont considérables, alors qu'ils sont nettement moins prononcés selon les régions, notamment en Allemagne (de l'Ouest) et en Grèce. Si les structures salariales des États membres présentent des caractéristiques communes, avec des salaires généralement plus élevés dans l'industrie et les services à forte productivité, on peut toutefois douter de l'existence d'incitations

financières adaptées pour attirer les personnes sur le marché du travail dans un premier temps, et vers les activités économiques essentielles à la productivité et à la croissance économique – comme la recherche et les services aux entreprises – en particulier. Principalement dans le cas de l'Allemagne, la participation au marché du travail des personnes peu qualifiées semble bloquée d'une certaine manière par des taux élevés de fiscalité marginale réelle et par des salaires relatifs très faibles, notamment dans les secteurs des services à faible productivité comme « Commerce de gros et de détail » et « Hôtels et restaurants ».⁸¹

Troisièmement, bien que les structures salariales ne reposent évidemment pas sur la seule productivité des travailleurs mais traduisent également les influences historiques, les

normes sociales et les stratégies de gestion de la restructuration organisationnelle, on constate que les systèmes de négociation salariale en Europe permettent aux rémunérations de refléter la productivité réelle, en tenant compte des différences de compétences, mais semblent moins sensibles aux conditions des marchés locaux du travail, et notamment aux différences régionales en matière de productivité et de chômage. Si l'on constate une tendance générale à modérer la croissance des salaires en réaction au ralentissement économique et à l'augmentation du chômage, la récente croissance nominale des salaires dans certains États membres s'est avérée trop lente pour s'adapter à celle de la productivité.

Quatrièmement, on constate clairement, d'une part, l'existence de plans de formation

⁸¹ Voir, également, Auer et Cazes (eds) (2003), *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialised countries*, International Labour Office, Geneva. Parmi les États membres, cette classification met en opposition le Royaume-Uni qui, comme les États-Unis, présente de faibles taux de protection de l'emploi et de protection sociale, et la France, l'Italie, l'Espagne et l'Allemagne – tous pays qui disposent d'une protection de l'emploi relativement élevée et également, en ce qui concerne la France et l'Allemagne, d'une forte protection sociale – ou encore le Danemark qui applique une protection de l'emploi assez faible mais offre un système très efficace de protection sociale.

traditionnels des salaires reposant sur l'ancienneté et la longévité dans le poste sur les marchés européens du travail, révélateurs de marchés internes forts qui cherchent à proposer des relations d'emploi à long terme et à offrir des assurances efficaces contre les variations de rémunérations et les risques sur l'emploi.⁸² D'autre part, on constate un degré considérable de flexibilité dans la façon dont les systèmes européens de formation des salaires prennent en compte les différences de compétences, ainsi que des facteurs aussi disparates que la nature des contrats, la taille des entreprises, les interruptions de carrière, les risques sur les revenus et les conditions locales du marché du travail. Compte tenu des différences importantes et persistantes des taux régionaux du chômage, on peut toutefois douter, notamment, que les écarts régionaux des salaires traduisent de manière suffisante les conditions du marché local de l'emploi.

La façon dont ces différents facteurs interviennent change considérablement d'un État membre à l'autre. L'un des exemples est celui des personnes qui travaillent à temps partiel ou qui occupent un emploi temporaire. Si les deux catégories sont fortement pénalisées sur leurs salaires aux Pays-Bas, par exemple, dans d'autres pays, les travailleurs temporaires connaissent des salaires plus élevés, quoique toujours inférieurs à la moyenne, alors que les travailleurs à temps partiel sont mieux rémunérés que la moyenne, notamment en France, en Belgique et en Autriche.

Un autre exemple est la compensation des risques sur les revenus. Il est difficile d'affirmer l'existence d'une compensation réelle des risques par l'intermédiaire d'avantages salariaux supplémentaires. Le Royaume-Uni apparaît en fait comme le seul pays de l'Union où une telle compensation soit instaurée. C'est, parallèlement, le seul État membre qui, selon une classification standard, présente des niveaux faibles tant en matière de protection de l'emploi que de politiques actives du marché du travail.⁸³ Dans d'autres pays comme le Danemark ou l'Espagne, l'absence de tout mécanisme de compensation des risques sur l'emploi peut s'expliquer par un niveau plus élevé de protection sociale (dans le cas du Danemark) ou par des lois fortes de protection de l'emploi (dans le cas de l'Espagne) ou par les deux. De plus, dans certains États membres – notamment en France, en Italie et en

Allemagne – on constate l'existence de marchés de l'emploi très fortement fragmentés où ceux qui courent les plus grands risques de perdre leur emploi sont également pénalisés par des salaires plus faibles.

Ces résultats revêtent une importance particulière à la lumière des thèses déjà mentionnées et selon lesquelles l'union monétaire et l'intégration accrue des marchés des produits engendreront une plus grande volatilité de l'emploi. Les marchés du travail devront accroître leur capacité à s'adapter à une plus grande instabilité de l'emploi et à gérer les changements structurels. Compte tenu de l'absence de toute autre forme de compensation efficace des risques sur l'emploi, et en accord avec la stratégie de Lisbonne, la poursuite de la mise en œuvre de systèmes d'assurance chômage et de politiques actives en faveur des marchés du travail pourrait être une solution appropriée pour renforcer la transition des marchés du travail en Europe.

D'autres réponses – comme le montre l'exemple du Royaume-Uni – pourraient prendre la forme de modifications importantes des structures des rémunérations, notamment quant à la manière dont les salaires compensent l'augmentation de la flexibilité et de la volatilité du marché du travail. Il faut toutefois remarquer que, dans le cas du Royaume-Uni, cette solution est également associée à des niveaux relativement élevés de persistance d'une faible qualité de l'emploi et de pauvreté.

Enfin, et ce n'est pas le moins important, ce chapitre a montré qu'il était nécessaire de prendre en compte les écarts de salaires et la variation des déterminants salariaux sur l'ensemble de l'éventail des rémunérations et pas seulement les différences en termes de salaires moyens. Comme l'a montré une étude récente, il est clair que les facteurs qui sous-tendent les écarts de salaires entre les hommes et les femmes varient considérablement sur l'ensemble de l'éventail des salaires, avec des incidences en termes de rémunération qui prévalent au bas de l'échelle par opposition à des effets de sélection importants dans sa partie haute.⁸⁴ Des effets similaires pourraient jouer entre les ressortissants et les non-ressortissants de l'Union européenne, compte tenu des écarts de salaires variables à compétences égales entre ces deux groupes.

Si ce chapitre a fourni quelques éclaircissements importants sur la formation des salaires en Europe, des travaux plus approfondis sont encore nécessaires pour dégager une compréhension plus fine des processus de formation des salaires en Europe et de leurs effets sur les résultats de l'emploi. La recherche pourrait notamment s'intéresser à séparer les effets employeurs et employés sur les salaires à partir de données appariées sur ces deux groupes. Une autre direction possible serait l'analyse des ajustements salariaux en fonction des cycles économiques et en réponse aux chocs extérieurs. Les effets sur les salaires de l'intégration accrue des marchés de l'emploi et de la mondialisation doivent également être étudiés plus en détail.

⁸⁴ Commission européenne (2003), Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression, par Miriam Beblo, Denis Beninger, Anja Kunze et François Laisney, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.

Annexes au chapitre 3

Annexe 3.1: Définition du coût du travail, des salaires et des traitements

Le coût du travail est défini comme la rémunération totale, en numéraire ou en nature, payable par un employeur en échange d'un travail fourni; ils comprennent les salaires et les traitements et les coûts non-salariaux, c'est-à-dire le montant des contributions sociales, réelles ou imputées, et les taxes payables par l'employeur.

Les salaires et les traitements se définissent comme la rémunération totale, en numéraire ou en nature, payable par un employeur à un employé en échange d'un travail fourni; ils comprennent le montant des contributions sociales éventuelles, l'impôt sur le revenu, etc. payables par l'employé – même si ces contributions sont en réalité retenues à la source par l'employeur et payées directement aux organismes de sécurité sociale ou aux autorités fiscales au nom de l'employé – mais excluent les contributions sociales et les taxes imputables à l'employeur.

Les salaires et traitements en numéraire se composent des types de rémunération suivants:

- les salaires et les traitements de base payables à intervalles réguliers;
- les sommes à un taux supérieur, versées pour les heures supplémentaires, le travail de nuit ou pendant les week-ends, les conditions de travail pénibles ou dangereuses;
- les indemnités de vie chère, locales ou d'expatriation;
- les indemnités de transport entre le domicile et le lieu de travail;
- les congés payés correspondants aux jours fériés officiels ou aux congés annuels;
- les commissions, pourboires, jetons de présence et tantièmes d'administrateur versés aux employés;
- les versements effectués par l'employeur ses salariés au titre des plans d'épargne;
- les versements exceptionnels aux employés qui quittent l'entreprise; et
- les allocations de logement versées en numéraire par l'employeur à ses employés.

Les primes se composent des éléments suivants:

- les primes en fonction de la productivité ou des profits;
- les primes de fin d'année – Noël ou jour de l'an – à l'exclusion des avantages sociaux des employés;
- les salaires correspondant à un '13^{ème} ou un 14^{ème} mois' (complément de salaire annuel); et

- les primes circonstanciées et aux versements exceptionnels liés aux résultats généraux de l'entreprise au titre des plans d'incitation.

Les salaires et traitement en nature se composent des biens et des services, ou de tout autre avantage, fournis gratuitement ou à un prix réduit par les employeurs, et qui peuvent être utilisés par l'employé sur son temps libre et à sa discrétion, pour la satisfaction de ses propres besoins ou désirs, ou de ceux des autres membres de son ménage. Ces biens et services, ou tout autre avantage, ne sont pas nécessaires au processus de production de l'employeur. Pour l'employé, ces salaires et traitements en nature représentent un complément de revenu car il aurait eu à payer le prix du marché s'il avait acheté ces biens ou ces services par lui-même: Les salaires et traitements en nature les plus répandus sont les suivants:

- les réductions de prix sur les restaurants d'entreprise gratuits ou subventionnés ou les tickets restaurants;
- les services de gîte et de couvert assurés par l'entreprise ou achetés;
- les services de véhicules ou d'autres biens durables fournis pour l'utilisation personnelle de l'employé;
- les biens et les services provenant de la production finale de l'employeur, comme la gratuité des transports pour les employés des compagnies ferroviaires ou aériennes;
- la mise à disposition d'installations sportives, de loisirs ou de vacances pour les employés et leurs familles;
- les transports entre le domicile et le lieu de travail;
- les crèches pour les enfants des employés;
- les actions gratuites distribuées aux employés; et
- la valeur des intérêts auxquels l'employeur a renoncé en accordant des prêts à taux réduit à ses employés.

Les salaires et traitements ne comprennent pas:

- les dépenses engagées par l'employeur dans son propre intérêt et dans celui de ses employés, parce qu'elles sont nécessaires au processus de production de l'employeur;
- les indemnités ou les remboursements des frais de transports, d'absence du foyer, de déménagement ou de représentation payés par l'employé dans le cadre de ses fonctions;
- les dépenses liées aux commodités sur le lieu de travail, aux visites médicales exigées en raison de la nature du travail, à la fourniture de vêtements de travail portés exclusivement, ou essentiellement, sur le lieu de travail;
- les services de logement sur le lieu de

travail et de nature telle qu'ils ne puissent être utilisés par les membres du ménage de l'employé – cabines, dortoirs, cabanes etc.;

- les repas spéciaux ou les boissons indispensables en raison de la nature exceptionnelle des conditions de travail;
- les indemnités versées à l'employé pour l'achat d'outils, d'équipements ou de vêtements spéciaux nécessaires – exclusivement ou essentiellement – à son travail ou telle partie du salaire ou du traitement qui, selon les termes du contrat d'embauche, doit être consacrée à de tels achats par l'employé;
- les parties de salaires ou de traitement que l'employeur continue de verser à son employé pour une durée limitée en cas de maladie, de maternité, d'accident industriel, d'invalidité, de licenciement, etc. (ces versements sont considérés comme des avantages sociaux directs, et les sommes correspondantes apparaissent sur les contributions sociales imputées de l'employeur);
- les autres avantages sociaux directs de l'employé, sous la forme d'allocations – enfants, de conjoint, familiales, d'éducation et autres – concernant les ayant-droits et sous la forme de services médicaux gratuits (autres que ceux nécessaires en raison de la nature du travail) à l'employé ou à sa famille;
- les contributions sociales de l'employeur; et
- les taxes dues par l'employeur sur la masse des salaires et des traitements.

Source: Eurostat, ESA95

Annexe 3.2: Informations statistiques sur les revenus et le coût du travail

Les différences entre les systèmes nationaux de formation des salaires, de relations industrielles, de taxation et de sécurité sociale, ainsi que les modes divergents dont les statistiques salariales sont collectées et présentées, ont pour conséquence de rendre parfois complexes les comparaisons entre les pays. Il est toutefois possible de dégager des tendances générales d'évolution récente sur un large éventail de données, parmi lesquelles des études harmonisées au niveau communautaire et des données nationales non-harmonisées, bien qu'il soit difficile d'appuyer des comparaisons sur des sources différentes de données nationales. Dans tous les cas, les statistiques fournies doivent être utilisées avec précaution, et il convient de tenir compte des limitations des bases de données sous-jacentes.

Parmi les différentes sources réunissant des informations harmonisées sur la structure et l'évolution des salaires, des revenus et du

coût du travail dans l'UE, et dans certains cas également, des pays candidats, citons :

- l'enquête sur la structure des revenus (SES). La SES, qui a été publiée à intervalles irréguliers jusqu'à présent, est une étude structurelle sur les entreprises. Elle couvre l'industrie et les services, mais pas l'agriculture, l'administration publique ou les entreprises de moins de 10 employés de la plupart des États membres. À l'avenir, elle sera entreprise tous les quatre ans. La couverture de certains secteurs est par conséquent faible, voire inexistante, notamment en ce qui concerne l'« Éducation », les « Services sociaux et de santé », l'« Administration publique et la défense » ainsi que les « Services sociaux et à la personne ». Aucune information n'est fournie sur les travailleurs indépendants. Les données structurelles les plus récentes provenant de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre (LCS) remontent à l'année 1995. Les résultats de la dernière enquête menée en 2002 seront publiés en 2004. Par ailleurs, certains États membres fournissent de manière volontaire des séries chronologiques sur les revenus annuels moyens, ventilés par sexe, par durée de travail ainsi que par secteur et par profession;
- l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre (LCS: Labour Cost Survey). La LCS est, elle aussi, une étude structurelle sur les entreprises publiée jusqu'à présent à intervalles irréguliers. Elle couvre l'industrie et les services, mais pas l'agriculture, l'administration publique ou les entreprises de moins de 10 employés de la plupart des États membres. À l'avenir, elle sera entreprise tous les quatre ans. La couverture de certains secteurs est, elle aussi, par conséquent faible, voire inexistante, notamment en ce qui concerne l'« Éducation », les « Services sociaux et de santé », l'« Administration publique et la défense » ainsi que les « Services sociaux et à la personne ». Aucune information n'est fournie sur les travailleurs indépendants. L'enquête donne des informations détaillées sur les niveaux et la structure du coût du travail, les salaires et les traitements, les temps de travail et l'emploi aux niveaux national, régional et sectoriel (NACE-2) et par taille d'entreprise. Les données structurelles les plus récentes de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre (LCS) remontent à l'année 2000. Aucune donnée n'existe dans cette étude pour la Belgique, Malte et la Turquie. Pour la Slovaquie, seules des informations au niveau sectoriel général (NACE-1) sont disponibles;
- le Panel communautaire des ménages (EPCH) et son successeur, la base de données des statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC).

L'EPCH repose sur des études harmonisées à l'échelle communautaire pour les années 1994-2001. Malgré la taille relativement réduite des échantillons, il comprend les salariés des établissements de moins de 10 employés et couvre tous les secteurs de l'économie, notamment le secteur public. Il présente des informations particulièrement détaillées sur les revenus et permet de relier ces informations aux caractéristiques individuelles des employés ainsi qu'à certaines caractéristiques importantes des professions et des entreprises. Il permet également d'étudier la mobilité des revenus individuels par rapport au temps. La collecte des données pour l'EPCH s'est arrêtée en 2001, et, dans tous les États membres et les pays candidats, l'enquête sera remplacée par un nouvel instrument appelé EU-SILC; D'ici 2004, EU-SILC sera à l'œuvre dans 12 des États membres actuels, c'est à dire hors Allemagne, Pays-Bas et Royaume-Uni. L'enquête commencera dès 2003 dans sept États membres et gagnera d'ici 2005, tous les États membres actuels de l'Union européenne et la plupart des pays candidats,

- certains pays fournissent également, de manière volontaire, des informations sur les revenus à l'enquête communautaire sur les forces de travail (LFS). La LFS, qui bénéficie en outre d'échantillons de taille assez importante, présente l'avantage de d'autoriser la corrélation des informations sur les revenus avec les caractéristiques personnelles, professionnelles et d'entreprise, comme l'EPCH. À la différence de celui-ci, toutefois, la LFS ne comprend pas d'informations sur les transitions à long terme du marché de l'emploi ni, notamment, sur la mobilité des revenus.

Les informations qui reposent sur des données nationales non-harmonisées, y compris les données de registre et les données appariées employeur – employé, sont :

- l'indice trimestriel des salaires conventionnels (CEI) des services de la Commission (ou, de manière équivalente, l'indicateur de l'évolution des salaires). cet indice suit l'évolution à court terme des salaires et des traitements de base, y compris les revenus horaires bruts des travailleurs manuels de l'industrie et les revenus mensuels bruts de tous les employés de l'économie dans son ensemble. Il s'appuie sur les indices de revenus les plus utilisés dans les États membres: ces indices, qui ne sont pas harmonisés, reposent sur des enquêtes nationales sur échantillon, sur des fichiers administratifs ou sur un mélange de ces deux sources. Ils sont par conséquent susceptibles de présenter des différences quant aux couvertures et aux définitions nationales. Si l'utilisation de concepts

nationaux différents dans la compilation des indices peut compliquer l'interprétation de l'évolution des revenus, l'indice donne une indication quant aux tendances qui régissent la partie conventionnelle des salaires;

- l'indice trimestriel du coût du travail (LCI). Cet indice mesure les tendances du coût moyen du travail par unités d'apport de main-d'œuvre; le coût du travail comprend les salaires et les traitements bruts, les contributions sociales et les taxes patronales nettes des subventions liées à l'emploi, mais ne tiennent pas compte des coûts de la formation professionnelle et des autres coûts comme ceux des restaurants d'entreprise ou du recrutement. Trois indices sont calculés: un indice du coût total du travail, un des salaires et traitements bruts et un indice des coûts non-salariaux. Ils montrent l'évolution à court terme du coût total du travail, des salaires et des coûts non-salariaux pour les employeurs. Ces trois indices sont des agrégats réalisés par Eurostat d'indices compilés par les Instituts nationaux des statistiques et élaborés à partir de statistiques nationales ou de données administratives couvrant toutes les activités économiques de marché sauf l'agriculture, la pêche, la sylviculture, l'éducation, la santé, les spectacles, l'information et les services aux personnes. Eurostat ne publie pas les moyennes européennes de l'indice des salaires et traitements bruts;
- les informations périodiques de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) sur divers aspects de la formation des salaires et des relations industrielles. Ce travail repose sur un éventail élargi au niveau national de données et de travaux d'experts non-harmonisés dans les pays concernés.

Afin d'améliorer la qualité et la couverture générales des statistiques sur les revenus et le coût du travail en Europe, Eurostat a récemment lancé un projet pour l'élaboration d'un système intégré de statistiques sur les revenus et le coût du travail qui devrait être prêt en 2007. Compte tenu des bases de données précédentes, qu'elles soient harmonisées ou nationales, un système sera élaboré pour combiner les informations structurelles périodiques sur les revenus et le coût du travail avec les indicateurs à court-terme des tendances salariales et du coût du travail. Ce système améliorera le lien entre les informations au niveau individuel et celles qui proviennent des entreprises et des registres nationaux.

Annexe 3.3: Secteurs faiblement et fortement rémunérateurs de l'UE et des pays candidats à l'adhésion, 2000

	Secteurs dont les salaires sont inférieurs à 75 % du salaire moyen	Salaire relatif	Secteurs dont les salaires sont supérieurs à 125 % du salaire moyen	Salaire relatif
DK	aucun		Transports aériens Activités auxiliaires de l'intermédiation financière Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires Activités informatiques et activités rattachées Extraction du pétrole brut et du gaz naturel	129.6 129.7 136.1 136.3 142.9
D	Hôtels et restaurants Apprêt et tannage des cuirs Récupération Fabrication de produits alimentaires et de boissons Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	54.6 69.6 73.7 74.5 74.5	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude Fabrication d'autres matériels de transport Fabrication d'équipements et appareils de radio, télévision et communication Fabrication de produits chimiques Fabrication de produits à base de tabac Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire) Fabrication de machines de bureau, de machines comptables et de matériel de traitement de l'information Construction de véhicules automobiles Activités auxiliaires de l'intermédiation financière Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires Extraction du pétrole brut et du gaz naturel	126.7 128.6 130.1 133.4 133.9 134.8 139.2 140.4 140.6 148.7 171.8
EL	Fabrication d'article d'habillement Activités immobilières Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques Fabrication de meubles Apprêt et tannage des cuirs Fabrication d'instruments médicaux, de précision et d'optique Extraction du pétrole brut et du gaz naturel Fabrication d'ouvrages en métaux, sauf machines et matériels Fabrication de textiles	58.3 58.5 60.1 61.4 64.1 66.8 68.8 70.2 74.2	Captage, épuration et distribution d'eau Extraction de minerais métalliques Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire) Fabrication d'autres matériels de transport Fabrication de produits à base de tabac Postes et télécommunications Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite) Activités auxiliaires de l'intermédiation financière Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude Transports aériens Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	128.9 134.1 140.8 145.9 148.3 153.5 157.0 164.5 165.3 166.2 207.0
E	Autres activités de service Fabrication d'article d'habillement Apprêt et tannage des cuirs Hôtels et restaurants Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	57.9 60.3 65.1 70.6 73.6	Construction de véhicules automobiles Fabrication d'autres matériels de transport Fabrication d'équipements et appareils de radio, télévision et communication Fabrication de produits métallurgiques de base Transports par eau Extraction de minerais métalliques Captage, épuration et distribution d'eau Fabrication de produits chimiques Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire) Postes et télécommunications Extraction de charbon, lignite et touche Fabrication de machines de bureau, de machines comptables et de matériel de traitement de l'informatio Fabrication d'instruments médicaux, de précision et d'optique Activités auxiliaires de l'intermédiation financière Transports aériens Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite) Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude Extraction du pétrole brut et du gaz naturel Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	127.6 127.7 127.7 135.2 135.7 135.7 138.3 144.0 150.1 153.0 154.8 162.3 165.6 169.4 170.9 200.3 201.3 211.9 231.0
F	Extraction de charbon, lignite et touche Transports aériens Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	44.7 51.6 72.2	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite) Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire) Activités informatiques et activités rattachées Extraction du pétrole brut et du gaz naturel Recherche-développement	128.7 131.1 147.7 149.0 167.9 301.8

IRL	Hôtels et restaurants	63.9	Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	125.8
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques		Fabrication de produits à base de tabac	142.3
	Fabrication d'article d'habillement	64.1	Activités immobilières	153.0
	Apprêt et tannage des cuirs	67.2	Activités informatiques et activités rattachées	154.0
	Fabrication de textiles	67.8	Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	156.7
		74.6	Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	175.2
I	Hôtels et restaurants	68.3	Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	128.2
	Fabrication d'article d'habillement	69.5	Recherche-développement	134.3
	Production de bois et d'articles en bois (sauf fabrication de meubles)	71.4	Fabrication de produits chimiques	137.2
	Apprêt et tannage des cuirs	72.5	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	146.9
			Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	153.2
			Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	162.7
			Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	171.7
		Extraction du pétrole brut et du gaz naturel	196.3	
		Transports aériens	203.6	
L	Hôtels et restaurants	54.9	Captage, épuration et distribution d'eapost and Postes et télécommunications	131.3
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	57.5	Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	135.1
	Fabrication de produits alimentaires et de boissons	64.2	Recherche-développement	138.9
	Fabrication de meubles	64.3	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	145.9
	Fabrication d'instruments médicaux, de précision et d'optique	66.2	Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	148.5
	Construction	66.6	Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	160.8
	Commerce, entretien et réparation de véhicules automobiles et de motocycles ; commerce de détail de carburants automobiles	73.2		176.1
NL	Hôtels et restaurants	63.0	Activités informatiques et activités rattachées	128.1
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	63.6	Captage, épuration et distribution d'eau	130.4
	Fabrication de meubles	73.1	Fabrication de produits à base de tabac	139.4
			Fabrication de produits chimiques	139.7
			Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	140.7
			Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	140.8
			Recherche-développement	145.6
			Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	147.3
		Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	173.7	
		Extraction du pétrole brut et du gaz naturel	195.4	
P	Fabrication d'article d'habillement	60.3	Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	131.1
	Hôtels et restaurants	61.5	Fabrication d'équipements et appareils de radio, télévision et communication	137.6
	Apprêt et tannage des cuirs	63.6	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	140.7
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	74.8	Recherche-développement	144.1
			Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	148.0
			Activités informatiques et activités rattachées	152.2
			Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	218.9
A	Fabrication d'article d'habillement	54.5	Commerce de gros et activités d'intermédiaires du commerce de gros, sauf de véhicules automobiles et de motocycles	126.2
	Apprêt et tannage des cuirs	63.4	Fabrication d'autres matériels de transport	129.2
	Fabrication de meubles	65.4	Edition, imprimerie et reproduction de supports enregistrés	134.6
	Hôtels et restaurants	70.9	Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier et en carton	135.7
	Production de bois et d'articles en bois (sauf fabrication de meubles)	72.5	Recherche-développement	139.8
	Fabrication de textiles	72.8	Activités annexes et auxiliaires des transports; agences de voyage	146.2
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	74.3	Fabrication de produits chimiques	152.2
			Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	158.3
			Transports par eau	159.4
			Activités informatiques et activités rattachées	205.4
			Extraction de minerais métalliques	205.5
			Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	210.6
			Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	237.5
			Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	244.9
		Transports aériens	270.9	
FIN	Hôtels et restaurants	65.6	Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	128.5
	Fabrication de textiles	67.0	Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	144.0
	Fabrication d'article d'habillement	67.4	Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	215.9
	Apprêt et tannage des cuirs	68.0		
S	Hôtels et restaurants	69.3	Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	127.9
	Fabrication d'article d'habillement	74.0	Activités informatiques et activités rattachées	138.3
			Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	139.1
			Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	229.1

UK	Hôtels et restaurants	59.1	Fabrication de produits chimiques	130.9
	Fabrication d'article d'habillement	62.1	Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	134.0
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	65.1	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	135.2
	Apprêt et tannage des cuirs	65.4	Recherche-développement	137.9
	Fabrication de textiles	73.1	Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	141.2
	Autres activités de service	73.9	Transports aériens	147.5
	Transports terrestres; transports par conduites	74.3	Fabrication de produits à base de tabac	159.8
			Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	166.5
			Activités informatiques et activités rattachées	173.8
			Extraction du pétrole brut et du gaz naturel	186.6
		Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	224.1	
BG	Location de machines et d'équipements	45.4	Captage, épuration et distribution d'eau	126.8
	Assainissement et enlèvement des ordures	52.6	Fabrication de produits chimiques	132.0
	Fabrication d'article d'habillement	53.6	Postes et télécommunications	135.1
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	54.6	Activités annexes et auxiliaires des transports; agences de voyage	137.1
	Apprêt et tannage des cuirs	55.7	Transports par eau	137.1
	Fabrication de meubles	60.8	Fabrication de produits métallurgiques de base	152.6
	Autres activités de service	61.9	Activités informatiques et activités rattachées	164.9
	Production de bois et d'articles en bois (sauf fabrication de meubles)	61.9	Extraction de minerais métalliques	168.0
	Hôtels et restaurants	66.0	Transports aériens	174.2
	Fabrication de textiles	68.0	Extraction de charbon, lignite et touche	175.3
	Récupération	71.1	Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	180.4
	Santé et action sociale	73.2	Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	189.7
			Fabrication de produits à base de tabac	193.8
		Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	213.4	
		Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	239.2	
CY	Fabrication d'article d'habillement	56.2	Fabrication de produits à base de tabac	131.9
	Fabrication de textiles	61.9	Activités associatives diverses	132.7
	Autres activités de service	63.6	Postes et télécommunications	133.0
	Santé et action sociale	66.1	Assainissement et enlèvement des ordures	138.9
	Transports terrestres; transports par conduites	68.4	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	153.8
	Fabrication de meubles	68.9	Éducation	154.4
	Construction de véhicules automobiles	69.5	Activités informatiques et activités rattachées	156.2
	Apprêt et tannage des cuirs	73.3	Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	163.0
			Fabrication d'autres matériels de transport	166.0
CZ	Autres activités de service	60.9	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	131.7
	Fabrication d'article d'habillement	62.3	Commerce de gros et activités d'intermédiaires du commerce de gros, sauf de véhicules automobiles et de motocycles	134.5
	Apprêt et tannage des cuirs	67.6	Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	142.0
	Fabrication de textiles	72.6	Transports aériens	149.8
			Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	167.3
			Activités informatiques et activités rattachées	168.0
			Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	177.6
			Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	178.3
EE	Autres activités de service	45.7	Extraction de charbon, lignite et touche	132.1
	Hôtels et restaurants	60.6	Activités annexes et auxiliaires des transports; agences de voyage	152.5
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	71.9	Édition, imprimerie et reproduction de supports enregistrés	153.8
	Fabrication d'article d'habillement	74.7	Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	153.8
			Transports par eau	198.6
			Activités informatiques et activités rattachées	201.8
			Transports aériens	213.6
			Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	222.6
		Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	231.2	
HU	Fabrication d'article d'habillement	56.4	Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier et en carton	127.6
	Autres activités de service	57.2	Fabrication de produits métallurgiques de base	130.0
	Apprêt et tannage des cuirs	59.1	Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	133.9
	Production de bois et d'articles en bois (sauf fabrication de meubles)	59.5	Postes et télécommunications	138.9
	Hôtels et restaurants	60.3	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	153.3
	Fabrication de meubles	62.3	Fabrication de produits chimiques	158.0
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	64.6	Transports aériens	170.4
	Fabrication de textiles	68.9	Activités informatiques et activités rattachées	182.5
			Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	190.3
		Extraction du pétrole brut et du gaz naturel	194.6	
		Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	195.3	
		Fabrication de produits à base de tabac	213.2	
		Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	214.0	

LT	Construction de véhicules automobiles	62.1	Postes et télécommunications	128.7
	Hôtels et restaurants	66.2	Édition, imprimerie et reproduction de supports enregistrés	131.3
	Autres activités de service	67.2	Autres activités de service aux entreprises	132.8
	Production de bois et d'articles en bois (sauf fabrication de meubles)	68.2	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	134.9
	Fabrication d'article d'habillement	69.7	Fabrication de produits chimiques	137.9
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	69.7	Activités annexes et auxiliaires des transports; agences de voyage	153.8
	Apprêt et tannage des cuirs	73.3	Activités associatives diverses	160.0
			Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	168.2
			Activités informatiques et activités rattachées	182.1
			Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	189.7
			Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	213.3
LV	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques		Transports par eau	126.7
	Apprêt et tannage des cuirs	56.6	Fabrication de produits métallurgiques de base	131.0
	Récupération	61.5	Édition, imprimerie et reproduction de supports enregistrés	139.6
	Hôtels et restaurants	63.6	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	150.3
	Fabrication d'articles en caoutchoucs et en matières plastiques	64.7	Postes et télécommunications	151.3
	Fabrication d'article d'habillement	65.2	Activités annexes et auxiliaires des transports; agences de voyage	183.4
	Fabrication de meubles	70.6	Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	203.2
		73.3	Transports aériens	217.6
			Location de machines et d'équipements	222.5
			Activités informatiques et activités rattachées	224.6
		Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	270.1	
PL	Apprêt et tannage des cuirs	48.8	Postes et télécommunications	135.4
	Fabrication d'article d'habillement	52.0	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	137.4
	Autres activités de service	61.1	Location de machines et d'équipements	140.1
	Production de bois et d'articles en bois (sauf fabrication de meubles)	66.4	Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	147.7
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	66.7	Extraction du pétrole brut et du gaz naturel	147.7
	Hôtels et restaurants	68.4	Fabrication de machines de bureau, de machines comptables et de matériel de traitement de l'information	149.1
	Fabrication de textiles	68.4	Fabrication de produits à base de tabac	165.2
	Fabrication de meubles	69.0	Extraction de charbon, lignite et touche	171.9
			Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	173.4
			Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	176.9
			Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	194.4
			Activités informatiques et activités rattachées	200.3
			Transports aériens	301.5
RO	Autres activités de service	33.7	Activités associatives diverses	130.7
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	52.5	Fabrication de produits métallurgiques de base	131.7
	Apprêt et tannage des cuirs	54.5	Extraction de minerais métalliques	149.5
	Production de bois et d'articles en bois (sauf fabrication de meubles)	55.4	Fabrication d'équipements et appareils de radio, télévision et communication	154.5
	Fabrication d'article d'habillement	59.4	Extraction du pétrole brut et du gaz naturel	154.5
	Fabrication de meubles	63.4	Postes et télécommunications	161.4
	Fabrication de textiles	63.4	Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	174.3
	Hôtels et restaurants	67.3	Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	174.3
	Assainissement et enlèvement des ordures	67.3	Production, distribution d'électricité, gaz, vapeur et d'eau chaude	181.2
	Fabrication de produits alimentaires et de boissons	71.3	Activités annexes et auxiliaires des transports; agences de voyage	189.1
	Construction	74.3	Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	191.1
			Activités informatiques et activités rattachées	191.1
			Fabrication de produits à base de tabac	194.1
			Extraction de charbon, lignite et touche	211.9
		Transports aériens	262.4	
		Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	294.1	
SK	Activités associatives diverses	58.1	Commerce de gros et activités d'intermédiaires du commerce de gros, sauf de véhicules automobiles et de motocycles	131.1
	Apprêt et tannage des cuirs	66.2	Fabrication de produits métallurgiques de base	132.4
	Fabrication d'article d'habillement	68.9	Extraction du pétrole brut et du gaz naturel	140.5
	Commerce de détail, réparation d'articles personnels et domestiques	69.8	Activités annexes et auxiliaires des transports; agences de voyage	143.2
	Production de bois et d'articles en bois (sauf fabrication de meubles)	71.6	Cokéfaction, produits pétroliers raffinés, combustibles nucléaires	145.0
	Fabrication de textiles	71.6	Intermédiation financière (sauf activités d'assurance et caisse de retraite)	147.7
			Activités d'assurances et de caisses de retraite (sauf sécurité sociale obligatoire)	148.2
			Location de machines et d'équipements	156.8
			Transports par eau	188.3
			Activités informatiques et activités rattachées	213.1
			Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	269.4

Source: Eurostat, LCS

Notes: pas de donnée disponible pour la Belgique, Malte et la Slovénie; revenus horaires bruts moyens dans le secteurs respectif en % des revenus horaires bruts moyens dans l'industrie et les services.

Chapitre 4 Flexibilité, sécurité et qualité de l'emploi

Introduction

Les objectifs généraux de la stratégie européenne pour l'emploi, soulignés dans les lignes directrices pour l'emploi et les grandes orientations des politiques économiques 2003⁸⁵, visent à créer les conditions favorables au plein emploi, à améliorer la qualité de l'emploi et la productivité, et à encourager la cohésion sociale et l'instauration d'un marché du travail favorisant l'insertion. Ces objectifs sont fondamentaux pour la stratégie de Lisbonne. Pour les atteindre, il est communément admis qu'il est nécessaire d'améliorer la qualité de l'enseignement et de la formation en Europe, et d'encourager l'apprentissage tout au long de la vie. Toutefois, il est également indispensable de favoriser une organisation plus souple du travail et de faciliter la mobilité, géographique et professionnelle, de la main-d'œuvre, tout en tenant compte de l'importance de la sécurité de l'emploi.

Ce point est clairement reflété dans les lignes directrices pour l'emploi 2003 (LDE 2003), notamment celles qui visent à faire face aux changements et à promouvoir la capacité d'adaptation et la mobilité sur le marché de l'emploi. À ce titre, la mise en place d'un équilibre adéquat entre flexibilité et sécurité est indispensable pour soutenir la compétitivité des entreprises, améliorer la qualité et la productivité du travail et faciliter l'adaptation des entreprises et des travailleurs aux mutations économiques. Dans ce contexte, l'accès des travailleurs à la formation est considéré comme un élément essentiel de l'équilibre entre flexibilité et sécurité. Pour faciliter la capacité d'adaptation des entreprises et des travailleurs aux changements, les lignes directrices pour l'emploi 2003 prévoient un train de mesures liées à l'aménagement du temps de travail, l'organisation du travail, l'accès à la formation et la progression de carrière:

«Les États membres réexamineront et, le cas échéant, réformeront les conditions trop restrictives de la législation en matière d'emploi qui affectent la dynamique du marché du

travail et l'emploi des groupes confrontés à des difficultés pour accéder à ce marché; en outre, ils développeront le dialogue social, ils favoriseront la responsabilité sociale des entreprises et ils mettront en œuvre d'autres mesures appropriées en vue de promouvoir:

- la diversité des modalités en termes de contrats et de travail, notamment en matière de temps de travail, favorisant la progression de carrière ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et entre flexibilité et sécurité;
- l'accès des travailleurs, en particulier les travailleurs peu qualifiés, à la formation;
- de meilleures conditions de travail, notamment en termes de santé et de sécurité (...);
- la mise au point et la diffusion de nouvelles formes d'organisation du travail, novatrices et durables, qui favorisent la productivité et la qualité du travail;
- la gestion anticipative et positive du changement et des restructurations économiques.»

En matière d'intégration du marché du travail et d'avancement professionnel – comme cela a été examiné en détail dans les précédents rapports sur L'Emploi en Europe⁸⁶ – les personnes faiblement qualifiées en particulier passent du chômage à long terme ou de l'inactivité à des emplois temporaires intermittents et sont exposées à un risque élevé de quitter le marché du travail à long terme. Au niveau agrégé, leur va-et-vient entre des emplois souvent peu rémunérés et à faible productivité et le chômage ne contribue que de façon limitée à une amélioration durable de l'emploi. Il est de ce fait particulièrement important d'insérer ou de réinsérer les personnes en marge du monde du travail – notamment les jeunes, les personnes faiblement qualifiées et celles qui ont des responsabilités familiales – dans un contexte professionnel stable.

Cela implique la disponibilité d'emplois attractifs, l'aménagement adapté du temps de travail, la possibilité de concilier vie

professionnelle et vie familiale et la possibilité de revaloriser ses qualifications et d'avancer professionnellement. Outre les incitations financières, l'avancement professionnel et d'autres éléments qualitatifs tels que la flexibilité du temps de travail et la sécurité de l'emploi sont pour beaucoup les principales motivations pour accepter un emploi et rester sur le marché du travail. Tandis que les emplois faiblement rémunérés, la réduction de la réglementation et l'assouplissement de l'organisation du travail (possibilité accrue de travail à temps partiel et d'aménagement du temps de travail) peuvent permettre aux individus d'intégrer la population active et aux entreprises de les embaucher, la flexibilité accrue du marché du travail doit être conforme à la forte demande d'emplois de qualité élevée. De plus, elle doit être bien équilibrée de manière à répondre aux demandes légitimes de sécurité de l'emploi.

Les salaires et leur relation avec la productivité ayant été évoqués dans le chapitre précédent, ce chapitre aborde d'autres dimensions de la qualité de l'emploi – satisfaction professionnelle, niveau d'études et de formation, transitions vers le marché du travail et aménagement du temps de travail – et évalue dans quelles limites le marché du travail actuel est flexible tout en offrant la sécurité de l'emploi. La section 2 retrace brièvement l'évolution de la satisfaction professionnelle et de la qualité de l'emploi au cours de la seconde moitié des années 1990 dans l'UE, l'accent étant mis sur le travail temporaire. Elle évoque également le rôle des relations professionnelles et du dialogue social en liaison avec l'enseignement, la formation et la productivité. La section 3 examine à nouveau le rôle de la qualité de l'emploi pour les transitions vers le marché du travail à long terme entre 1995 et 2000 et apporte la preuve de la stabilité de l'emploi et de la flexibilité du marché du travail sur les marchés européens du travail. La section 4 est consacrée à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, sur la base d'un module ad hoc sur ces questions spécifique à l'enquête sur les forces de travail (EFT).

⁸⁵ Voir références au chapitre 3.

⁸⁶ Voir par exemple L'emploi en Europe 2001, chapitre 4 «Qualité de l'emploi et inclusion sociale» et L'emploi en Europe 2002, chapitre 3 «Synergies entre qualité et quantité sur les marchés européens du travail».

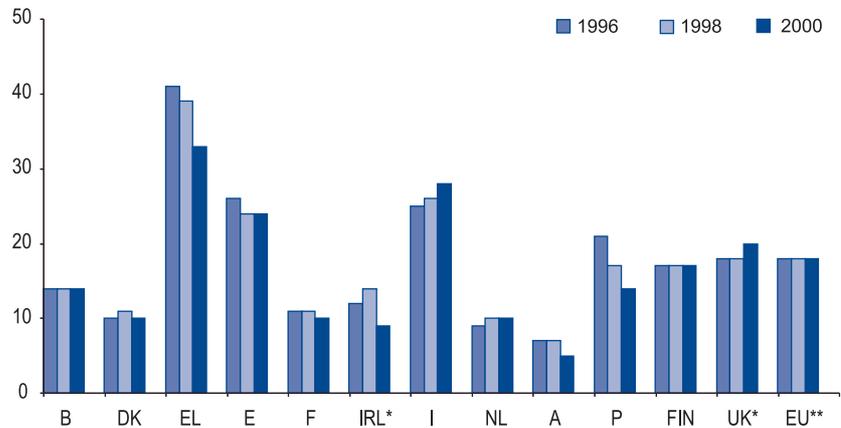
Qualité de l'emploi sur les marchés européens du travail: mise à jour

Le concept de qualité de l'emploi a pris toute sa dimension lors du Sommet de Lisbonne de mars 2000 au cours duquel a été élaborée une politique de l'emploi dépassant le cadre de l'agenda consacré à la protection sociale, à la santé, à la sécurité et à l'égalité qui l'a influencé pendant quatre décennies après l'entrée en vigueur du chapitre social en 1961. L'amélioration de la qualité de l'emploi est importante non seulement pour le bien-être des travailleurs mais aussi pour la promotion de l'inclusion sociale et l'augmentation des niveaux d'emploi. La Commission européenne a identifié dix «dimensions» de la qualité de l'emploi dans une communication de 2001.⁸⁷ Pour chacune d'elles, un ou plusieurs indicateurs ont été proposés – et adoptés lors du Sommet de Laeken de décembre 2001 – pour évaluer la qualité de l'emploi en Europe et suivre son évolution dans le temps.⁸⁸

Tout en déclarant que de réels progrès ont été réalisés dans le domaine de l'emploi et en confirmant que les objectifs d'augmenter les taux d'emploi et la productivité et d'améliorer la qualité de l'emploi sont étroitement liés et se renforcent mutuellement, le Conseil européen de printemps 2003 reconnaît que «pour atteindre l'objectif, fixé à Lisbonne, d'un taux d'emploi de 70 % d'ici à 2010, il faudra mener des réformes structurelles de grande envergure tendant au plein emploi, à une hausse de la productivité et à la qualité de l'emploi» Il a invité la Commission européenne à préparer d'ici fin 2003 un rapport sur la qualité de l'emploi, en examinant les efforts déployés actuellement pour améliorer la qualité de l'emploi.⁸⁹

Les précédents rapports sur l'Emploi en Europe ont analysé en détail la qualité de l'emploi sur les marchés européens du travail. Ces rapports ont révélé que le salaire mais aussi la sécurité de l'emploi, l'accès à la formation et la progression de carrière sont les principaux déterminants de la satisfaction subjective que l'on tire de l'emploi et de sa qualité objective. Alors que d'après ces critères la majorité des emplois dans l'UE sont de qualité assez élevée, près d'un tiers des Européens occupent un emploi d'assez faible qualité, peu rémunéré et/ou

Graphique 80: Satisfaction professionnelle dans l'UE, 1996-2000 (proportion de travailleurs faiblement satisfaits par leur type d'emploi)



Source: Eurostat, Panel communautaire des ménages (PCM) UDB version juin 2003

Remarques: pas de données disponibles pour l'Allemagne, le Luxembourg et la Suède; * les données sont basées sur des échantillons assez petits puisque les questions sur la satisfaction professionnelle ne figurent pas dans les entretiens indirects au Royaume-Uni et en Irlande; ** la moyenne de l'UE n'inclut pas l'Allemagne, le Luxembourg et la Suède

ne bénéficient pas de la sécurité de l'emploi, d'un accès à la formation ou d'une possibilité d'avancement professionnel.

Ces rapports ont également mis en lumière des différences importantes entre les pays en matière d'enfermement dans un emploi de faible qualité et de transitions à court et à moyen termes entre les situations au regard de l'emploi, notamment d'un emploi de faible qualité vers un emploi de qualité élevée et d'un emploi temporaire vers un emploi permanent. Au Danemark, en Belgique, en Autriche, aux Pays-Bas et en Irlande, les transitions relativement favorables vers un emploi de meilleure qualité contrastent avec les conditions de transition moins favorables dans d'autres États membres comme la France, l'Allemagne, l'Italie, la Grèce et l'Espagne. Dans ces derniers, un quart ou plus des personnes occupant un emploi de faible qualité à une année donnée sont sorties du marché du travail deux ou trois ans après, le plus souvent pour se retrouver au chômage.

Évolution de la satisfaction professionnelle et de la qualité de l'emploi

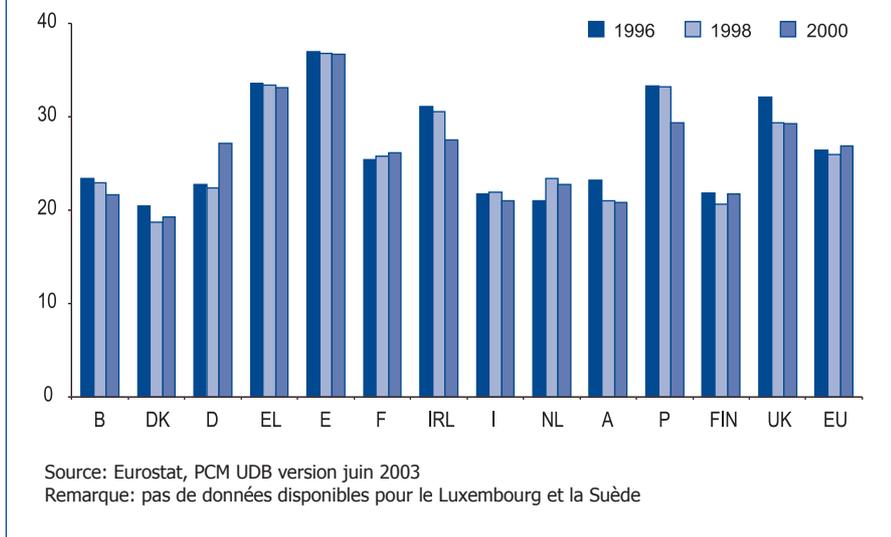
Malgré les bonnes performances en matière d'emploi observées sur les marchés européens du travail pendant la seconde moitié des années 1990, les données récentes sur l'évolution de la satisfaction professionnelle et de la qualité de l'emploi – telles que définies dans les précédents rapports sur L'Emploi en Europe – au cours de cette période n'indiquent aucun changement significatif concernant la qualité de l'emploi. La Grèce et le Portugal sont les seuls pays où la proportion de travailleurs peu satisfaits de leur emploi a fortement diminué. Par ailleurs, la satisfaction professionnelle semble avoir un peu diminué en Italie entre 1996 et 2000. En 2000, dans l'ensemble de l'UE, près de 20 % des travailleurs se déclaraient encore mécontents de leur emploi. Le mécontentement assez élevé en Grèce, en Italie, en Espagne et au Royaume-Uni contraste avec la proportion très élevée (90 % voire plus) de travailleurs satisfaits de leur emploi au Danemark, en France, en Irlande, aux Pays-Bas et surtout en Autriche (graphique 80).

⁸⁷ Commission européenne (2001), Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité, communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, COM(2001) 313 final du 20 juin 2001.

⁸⁸ Conseil européen (2001), Indicateurs de la qualité de l'emploi, Rapport du Comité de l'emploi au Conseil européen, 14263/01, 23 novembre 2001

⁸⁹ Conseil européen (2003), Conseil européen de printemps 2003, conclusions de la Présidence, Bruxelles, 20-21 mars 2003

Graphique 81: Évolution de la qualité de l'emploi dans l'UE, 1996-2000
(proportion de travailleurs occupant un emploi de faible qualité)



Les conclusions sont identiques après évaluation de la qualité objective de l'emploi en utilisant la classification des emplois suggérée dans *L'emploi en Europe 2001*. Cette classification distingue trois principaux types d'emplois: les «emplois de qualité élevée» (outre un salaire raisonnable, ils offrent soit la sécurité de l'emploi soit l'accès à la formation et des perspectives de carrière), les «emplois peu rémunérés/à faible productivité» (le salaire horaire brut est inférieur à 75 % de la rémunération horaire brute médiane du pays) et les «emplois sans perspectives» (indépendamment du niveau de rémunération, ils n'offrent ni sécurité de l'emploi, ni accès à la formation, ni perspectives de carrière). La proportion d'«emplois de faible qualité» dans l'UE au cours de la seconde moitié des années 1990 est restée pratiquement inchangée. Bien qu'il soit difficile de dégager des tendances claires à partir de ces données, on constate certains signes d'amélioration dans quelques États membres dont l'Irlande, l'Autriche et la Belgique. Il est toutefois probablement plus pratique de comparer les différences de niveaux entre les pays. Entre 1995 et 2000, un quart ou plus des

travailleurs en moyenne occupaient un emploi de faible qualité en Espagne, au Portugal, en Grèce, au Royaume-Uni et en Irlande, contre moins de 20% au Danemark (graphique 81).

Le rôle du travail temporaire

Dans ce contexte, le travail temporaire⁹⁰ - c'est-à-dire les contrats de travail à durée déterminée ou à court terme - est d'autant plus important, notamment parce que la sécurité et la stabilité de l'emploi sont les principaux déterminants de la satisfaction professionnelle et de la qualité de l'emploi. En réalité, dans la plupart des pays, le travail temporaire n'est généralement pas tant le résultat d'un choix personnel que d'un choix limité.⁹¹ Au sein de l'UE, plus de la moitié des travailleurs sous contrat à durée déterminée - soit 7% des travailleurs - auraient préféré un emploi à durée indéterminée mais n'en ont pas trouvé. Un autre tiers environ occupe un emploi temporaire pour cause d'études, de formation ou de stage probatoire au début d'un nouvel emploi tandis que moins de 10 % des travailleurs sous contrat temporaire déclarent souhaiter un emploi temporaire pour la flexi-

bilité ou la possibilité qu'il offre de concilier vie professionnelle et vie de famille. En Espagne et à Chypre, près de 95 % des personnes interrogées ont affirmé être involontairement sous contrat temporaire. Au contraire, le Royaume-Uni, l'Irlande et la Slovénie sont les seuls pays où environ la moitié des personnes sous contrat temporaire ont déclaré avoir choisi cette situation volontairement. Dans d'autres pays, 10 % ou plus, soit un pourcentage considérable, des travailleurs sous contrat temporaire, ont choisi volontairement cette situation. C'est le cas dans les pays nordiques, en République tchèque et, dans une moindre mesure, aux Pays-Bas et en Belgique. L'Allemagne et le Luxembourg sont des cas particuliers puisque l'essentiel du travail temporaire est dû aux études, à la formation ou à des stages probatoires (graphique 82).

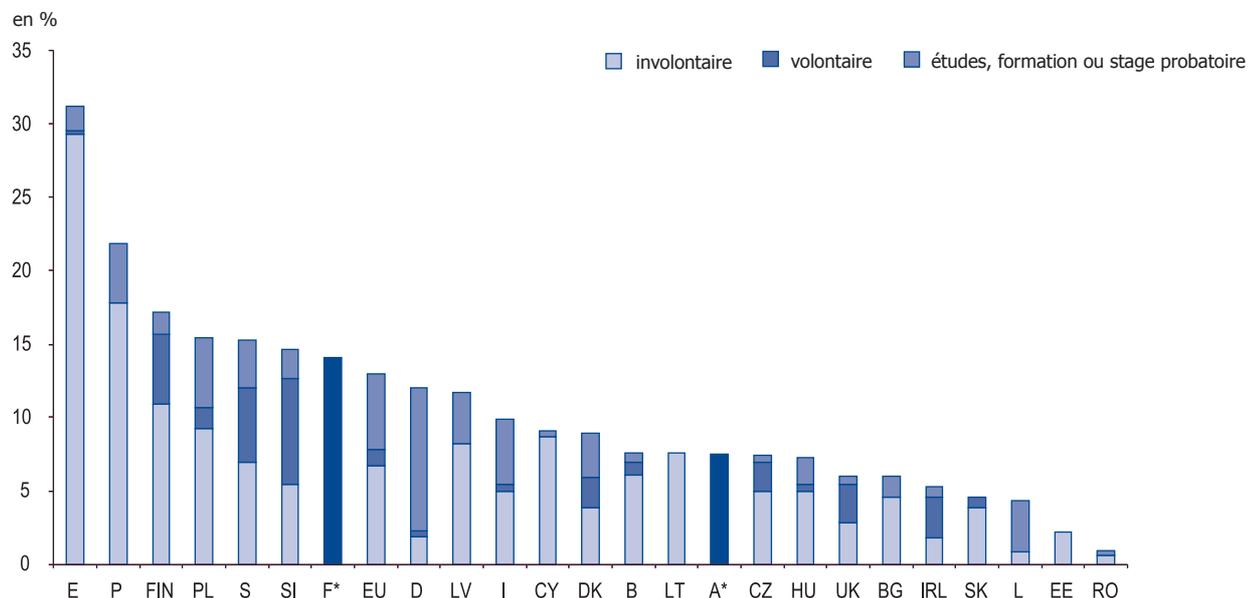
Les travailleurs sous contrat temporaire ont plus de risque que les autres non seulement de perdre leur emploi et d'être exclus du marché du travail¹ mais aussi, comme il a été montré dans le précédent chapitre, de recevoir des salaires plus bas que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée à niveau de qualification et à emploi identiques. Ces pénalités salariales infligées au travail temporaire existent dans tous les États membres et vont de 5 % environ en France, en Belgique, en Autriche, en Allemagne et au Danemark à plus de 10% en Espagne et en Grèce, et dépassent 15 % aux Pays-Bas. Toutefois, alors que dans les États membres du Sud de l'UE, en Belgique, en Autriche et en France les pénalités salariales appliquées au travail temporaire contrastent avec les primes de salaire en faveur du travail à temps partiel, il existe des effets négatifs sur les salaires liés aux deux types de flexibilité - contractuelle et temps de travail - pour les hommes et les femmes au Danemark, en Allemagne, en Irlande, au Portugal et, surtout, aux Pays-Bas, et pour les femmes au Royaume-Uni (graphique 83).

Le travail temporaire est un tremplin potentiel vers un emploi de longue durée et de meilleure qualité mais souvent, il présente d'importants inconvénients en termes de sécurité de l'emploi, de rémunération et de formation. Dans plusieurs pays, plus de la moitié des travailleurs sous contrat temporaire ont un contrat d'une durée supérieure ou égale à six mois, situation

⁹⁰ Ni l'EFT ni le PCM ne donnent des informations sur les postes proposés par les agences d'intérim. Il convient par conséquent de prendre note du fait que le travail temporaire dans le présent chapitre fait référence à des contrats de travail à durée déterminée ou à court terme. Il faut par ailleurs tenir compte du fait que les données du PCM incluent aussi un petit échantillon d'individus qui effectuent un travail occasionnel ou sans accord officiel. Pour toute analyse comparative sur le travail temporaire dans l'UE et sur son lien avec la rémunération, les conditions de travail et l'intégration du marché du travail, voir l'ouvrage de Donald Storrie paru en 2002 intitulé *Le travail intérimaire dans l'Union européenne, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin*.

⁹¹ Dans l'enquête sur les forces de travail, les travailleurs sous contrat à durée déterminée doivent donner la principale raison pour laquelle ils occupent un emploi temporaire. Les catégories de réponses sont les suivantes: «Je n'ai pas trouvé d'emploi à durée indéterminée»; «Je n'ai pas voulu d'un emploi à durée indéterminée»; «Je suis en formation»; et «J'effectue un stage probatoire». La première catégorie est généralement intitulée «occupe involontairement un emploi temporaire» et la deuxième «occupe volontairement un emploi temporaire».

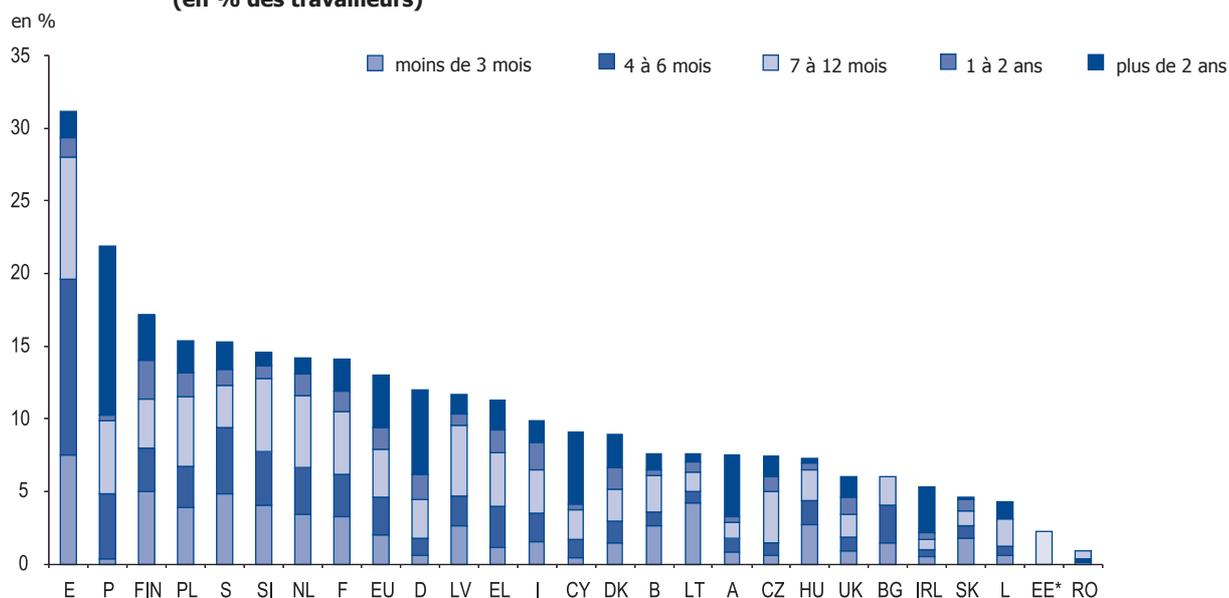
Graphique 82: Travail temporaire dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion en fonction des raisons invoquées, 2002 (en % des travailleurs)



Source: Eurostat, EFT, 2ème trimestre 2002

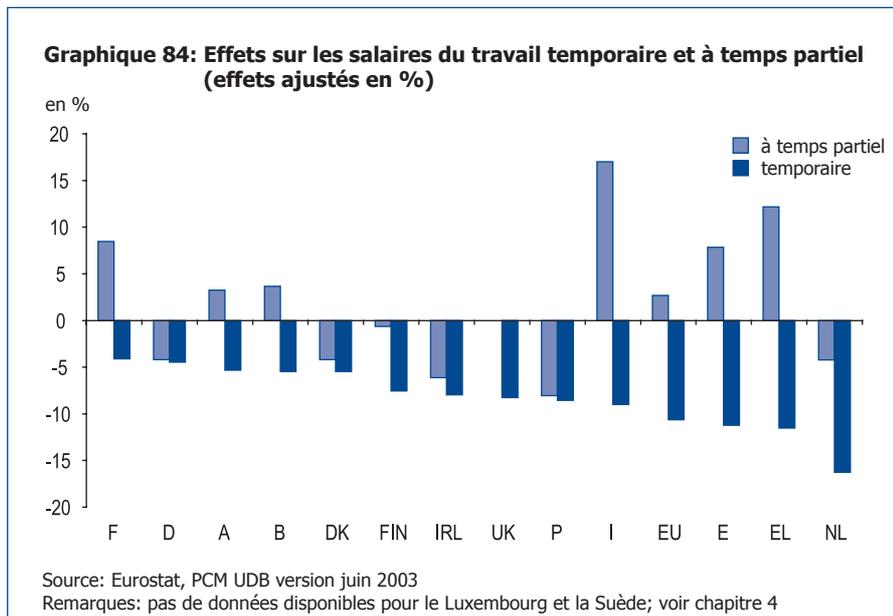
Remarques: pour la France et l'Autriche, seule la part du travail temporaire dans l'emploi total est donnée car aucune information n'est fournie sur les raisons expliquant le choix d'un emploi temporaire; pour la France et l'Autriche, les données se réfèrent au 1er trimestre 2001

Graphique 83: Travail temporaire dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion en fonction de la durée du contrat, 2002 (en % des travailleurs)



Source: Eurostat, EFT, 2ème trimestre 2002

Remarques: pour l'Estonie, seule la part du travail temporaire dans l'emploi total est donnée car aucune information n'est fournie sur la durée du contrat de travail temporaire; pour la France et l'Autriche, les données se réfèrent au 1er trimestre 2002



qui les expose à des risques considérables en matière d'emploi. Dans le cas frappant de l'Espagne, plus de 60 % des travailleurs sous contrat à durée déterminée – soit environ 20 % des travailleurs – ont un contrat temporaire de 6 mois ou moins. De même, en Suède et dans plusieurs pays candidats à l'adhésion (Slovénie, Hongrie, Lituanie, Bulgarie, Slovaquie), plus de la moitié des travailleurs sont sous contrat temporaire de courte durée inférieure ou égale à six mois. En moyenne, la durée des contrats de travail temporaire est plus longue en Allemagne, en Autriche, en Italie, en Irlande, au Portugal, à Chypre et en Lettonie. Dans tous ces pays, plus de la moitié des travailleurs intérimaires ont des contrats à durée déterminée d'au moins deux ans, probablement – comme en Autriche et en Allemagne – surtout liés aux études et à la formation (graphique 84).

Finalement, compte tenu de la nature temporaire de leurs relations professionnelles, les travailleurs sous contrat temporaire reçoivent également quelquefois une formation moins importante, compromettant ainsi probablement leur capacité d'insertion professionnelle à long terme.

Qualité des relations professionnelles et qualité de l'emploi

Comme en témoignent à la fois les écarts importants en matière de formation dispensée dans les entreprises dans le cadre, ou non, d'accords négociés, et le lien important entre l'organisation du lieu de travail, la qualité de l'emploi et la productivité, le dialogue social en particulier et les relations professionnelles en général peuvent jouer un rôle important dans l'amélioration de la qualité du travail et de la productivité.

Le rôle des études et de la formation – incluant l'apprentissage tout au long de la vie et la participation des adultes (âgés de 25 à 64 ans) à des formations – pour la qualité du travail et la productivité est aussi communément admis. Néanmoins, comme l'indiquaient les précédents rapports *L'emploi en Europe*, la fréquence de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue chez les adultes reste assez faible dans de nombreux États membres de l'UE, notamment dans ceux du Sud et en Allemagne. Par ailleurs, la formation professionnelle continue est beaucoup plus répandue dans les pays qui ont réalisé de bonnes performances en matière d'emploi au cours de

ces dernières années, notamment les États membres du Nord, le Royaume-Uni et les Pays-Bas. De plus, il existe des écarts importants en matière d'accès à la formation selon les classes d'âge et les niveaux de qualification dans tous les pays, la formation étant surtout destinée aux travailleurs plus jeunes et hautement qualifiés des grandes entreprises.⁹³

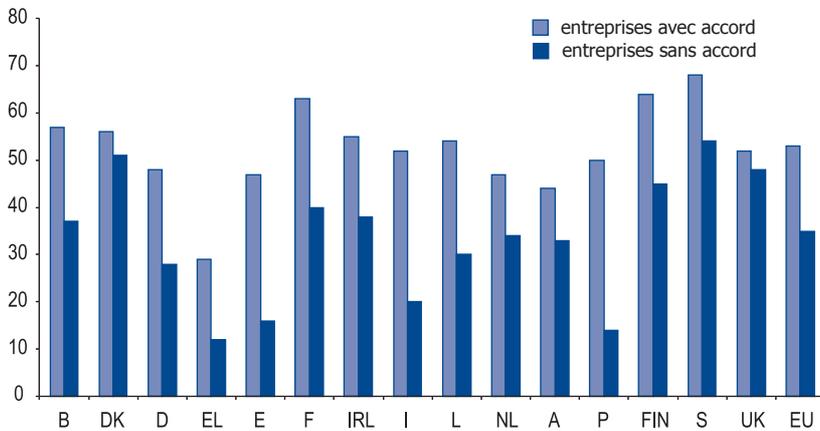
Les accords négociés entre les partenaires sociaux sont l'un des principaux moyens de corriger ces disparités.⁹⁴ Les entreprises qui disposent d'accords de formation négociés offrent non seulement une formation à un plus grand nombre de leurs salariés mais aussi une formation plus intensive à ceux qui participent à des cours de FPC. Au sein de l'UE, dans les entreprises qui disposent d'accords, plus de la moitié des salariés ont participé à des cours de FPC en 1999, contre seulement un tiers environ dans les entreprises qui n'en disposent pas. Le nombre moyen d'heures consacrées à la formation continue par les participants sur l'année a été presque deux fois plus élevé dans les entreprises disposant d'accords (19 heures) que dans celles qui n'en disposent pas (10 heures). À l'échelon des États membres, le Danemark est la principale exception. En effet, la fréquence et la durée moyenne de la formation professionnelle continue sont quasiment identiques dans les entreprises avec ou sans accord négocié. Au Royaume-Uni, alors que la proportion des travailleurs suivant des cours de FPC est presque la même indépendamment de l'existence d'un accord entre les partenaires sociaux, la durée moyenne de la formation professionnelle continue est nettement inférieure dans les entreprises qui ne disposent d'aucun accord (graphiques 85, 86). Les accords de formation professionnelle continue contribuent à réduire les écarts importants en la matière en fonction de la taille des entreprises dans tous les États membres, tant en ce qui concerne la fréquence de la formation que sa durée moyenne (graphique 5.17). Au niveau de l'UE, dans les petites entreprises sans accord, seuls 20% des salariés reçoivent une formation professionnelle continue à laquelle ils consacrent en moyenne six heures. Ce chiffre contraste avec les 45 % de salariés des grandes entreprises qui, en moyenne, ont suivi 11 heures de cours de FPC par an. Dans le cadre d'accords, 48% des salariés des petites entreprises et 54% des salariés des grandes entreprises ont bénéficié

⁹² Voir *L'emploi en Europe 2002*, chapitre 3 «Synergies entre qualité et quantité du travail» et autres justifications dans la section suivante du présent chapitre.

⁹³ Tandis que ces écarts peuvent refléter des différences dans les retours privés sur les investissements en formation, ils risquent d'aboutir à des investissements en capital humain sub-optimaux d'un point de vue économique. La raison principale est que les retours sociaux – ou macroéconomiques – sur ces investissements sont généralement supérieurs aux retours privés – ou microéconomiques –, notamment en raison du lien étroit entre les investissements en capital humain et les hausses de la productivité agrégée. Pour plus de détails et estimations empiriques connexes, voir Commission européenne (2003), «Le capital humain dans une économie mondiale fondée sur la connaissance», rapport d'étude d'Angel de la Fuente et d'Antonio Ciccone, Universitat Autònoma et Universitat Pompeu Fabra, Barcelone.

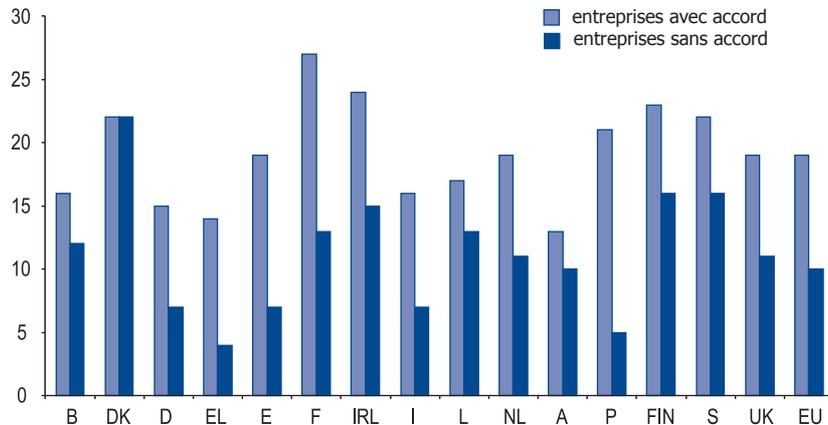
⁹⁴ Il est intéressant de noter que les partenaires sociaux européens ont adopté en 2002 un cadre commun d'action pour le développement des compétences et des qualifications dans l'éducation et la formation professionnelles, mettant ainsi en valeur l'importance des accords de formation.

Graphique 85: Proportion de travailleurs suivant des cours de formation professionnelle continue (FPC) offerts par les entreprises, 2000



Source: Eurostat, 2ème enquête sur la formation professionnelle continue

Graphique 86: Nombre moyen d'heures de FPC par employé offertes par les entreprises, 2000



Source: Eurostat, 2ème enquête sur la formation professionnelle continue

d'une formation professionnelle continue d'une durée moyenne quasiment identique de 19 et 20 heures respectivement en 1999.

Il existe des écarts en matière de formation en fonction de la taille de l'entreprise dans tous les États membres, notamment en Belgique, en Irlande, en France, en Italie, en Grèce,

en Espagne et au Portugal. Dans les quatre derniers pays, moins de 10% des salariés des petites entreprises qui ne disposent pas d'accords et moins de 40% des salariés des petites entreprises qui en disposent reçoivent une formation professionnelle continue. Dans les trois États membres du Nord, d'autre part, près de 40 % ou plus des salariés des petites

entreprises sans accord et plus de la moitié des salariés des petites entreprises disposant d'accords reçoivent une formation. Les écarts en matière de formation dispensée entre les entreprises avec et sans accord ont été les plus réduits dans les États membres du Nord, aux Pays-Bas et en Allemagne, et les plus importants en Belgique, en France et dans les États membres du Sud de l'UE. Dans le cas particulier de l'Allemagne, tandis que – comparativement aux entreprises sans accord – les entreprises de toutes tailles disposant d'accords ont enregistré une fréquence de formation généralement plus élevée en 1999, les différences relatives concernant la fréquence de la formation et le temps moyen consacré en fonction de la taille de l'entreprise se sont maintenues.

Les résultats ci-dessus sont en accord avec les études récentes. Dans le cas du Royaume-Uni en particulier, on observe que les travailleurs syndiqués ont plus de chances que les travailleurs non syndiqués de recevoir une formation, par ailleurs plus longue. En outre, ils bénéficient généralement plus rapidement d'une nouvelle formation et d'augmentations de salaire.⁹⁵

Ces constatations sont importantes, notamment car la formation est connue pour accroître la capacité d'insertion professionnelle et la productivité. La portée économique des effets de la formation sur la productivité a été démontrée. À nouveau, dans le cas particulier du Royaume-Uni, l'augmentation de 5 points de pourcentage de la proportion de travailleurs bénéficiant d'une formation dans un secteur donné correspond à une valeur ajoutée de 4% par travailleur et de 1,6% pour les salaires.⁹⁶

Un autre facteur important qui contribue à la productivité – et qui est en même temps un élément important des relations professionnelles – est l'organisation du lieu de travail. Les différentes études de cas réalisées révèlent que les nouvelles formes d'organisation du travail, incluant de nouvelles structures organisationnelles, des méthodes de travail plus flexibles et moins hiérarchisées, l'implication accrue des salariés et de nouveaux systèmes de récompense et de mesure des résultats, tendent à accroître la productivité et les performances des employeurs.⁹⁷ Des études économétriques plus récentes basées sur des données ajustées employeur-salarié pour l'Allemagne confirment

⁹⁵ Alison L. Booth, Marco Francesconi et Gylfi Zoega (2003), Unions, work-related training, and wages: Evidence for British men, document de travail de l'IZA n°737, Bonn

⁹⁶ Lorraine Dearden, Howard Reed et John Van Reenen (2000), Who gains when workers train? Training and corporate productivity in a panel of British industries, Institute for Fiscal Studies, document de travail n°00/04, Londres.

⁹⁷ Voir Commission européenne (1999), New forms of work organisation and productivity, étude préparée par Business Decisions Ltd. pour la DG Emploi et Affaires sociales, et Commission européenne (2002), New forms of work organisation, The benefits and impact on performance, CE-V/6-02-001-EN-C.

ces observations. Il s'avère que les pratiques flexibles sur le lieu de travail ont des effets économiques positifs importants sur la productivité du travail similaires à ceux obtenus aux États-Unis. Par ailleurs, ces effets se renforcent dans le temps.⁹⁸

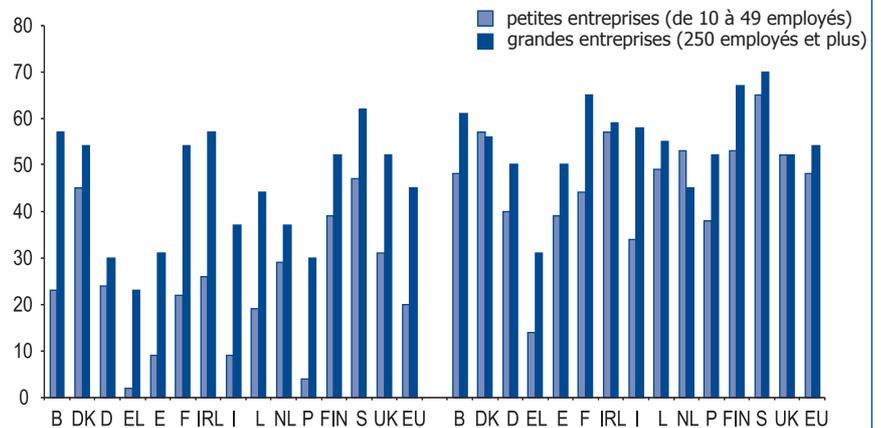
Transitions vers le marché du travail et dynamique de la qualité

Pour savoir dans quelle mesure les emplois de faible qualité et le travail temporaire peuvent insérer les individus dans des contextes professionnels stables, il convient d'analyser les taux de transition à long terme à partir de ces types d'emplois. Cette section présente les transitions vers le marché du travail à long terme entre 1995 et 2000 ainsi que l'évolution des taux de transition au fil du temps, notamment des taux de transition entre emplois de faible qualité et emplois de qualité élevée.⁹⁹ Dans tous ces pays, la durée d'un emploi temporaire sur ces deux ans était assez élevée puisque près de la moitié ou plus des travailleurs sous contrat temporaire en 1999 occupaient toujours leur poste un an après.

La durée d'un emploi temporaire est élevée dans tous les États membres, 90% ou plus des personnes ayant occupé un emploi de ce type entre 1999 et 2000. D'autre part, comme l'indiquait en détail L'emploi en Europe 2002, les transitions d'un emploi temporaire varient fortement d'un État membre de l'UE à l'autre. Tandis que plus de la moitié des travailleurs sous contrat temporaire en 1999 occupaient un emploi à durée indéterminée un an après en Autriche, aux Pays-Bas et en Irlande, moins d'un tiers de ces travailleurs connaissaient cette situation en Italie, en Grèce, en Espagne, en France, en Finlande et au Portugal.¹⁰⁰ Dans tous ces pays, la durée d'un emploi temporaire sur ces deux ans était assez élevée puisque près de la moitié ou plus des travailleurs sous contrat temporaire en 1999 occupaient toujours leur poste un an après.

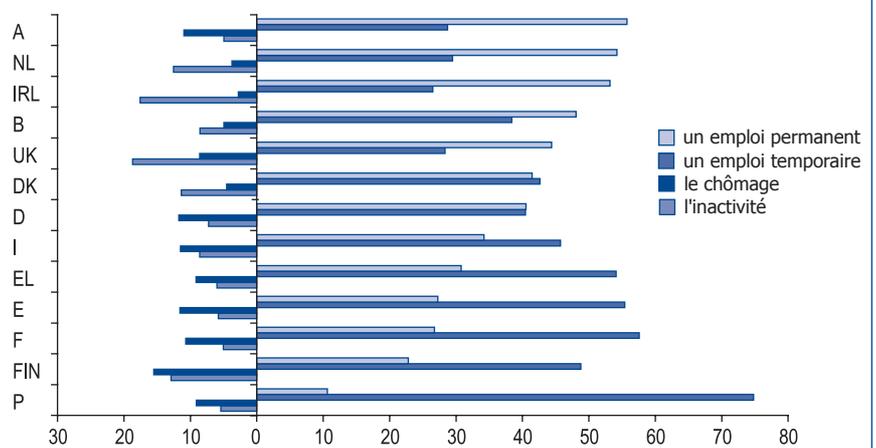
En 1999-2000, les transitions d'un emploi temporaire vers le chômage ont été plus fréquentes en Finlande et au Royaume-Uni où plus d'un tiers des travailleurs sous contrat temporaire étaient au chômage un an après. Tandis que la majorité des travailleurs sous contrat temporaire sans emploi ont évolué vers l'inactivité au Royaume-Uni, en Irlande, aux Pays-Bas et au Danemark, la situation était

Graphique 87: Proportion de travailleurs suivant des cours de FPC offerts par l'employeur, en fonction de la taille de l'entreprise, 2000 (partie gauche du diagramme: entreprises sans accord; partie droite du diagramme: entreprises avec accord)



Source: Eurostat, 2ème enquête sur la formation professionnelle continue
Remarque: pas d'informations disponibles pour les petites entreprises autrichiennes

Graphique 88: Transitions en 1999-2000 d'un emploi temporaire vers ... (taux de transition en % des personnes ayant un contrat temporaire en 1999)



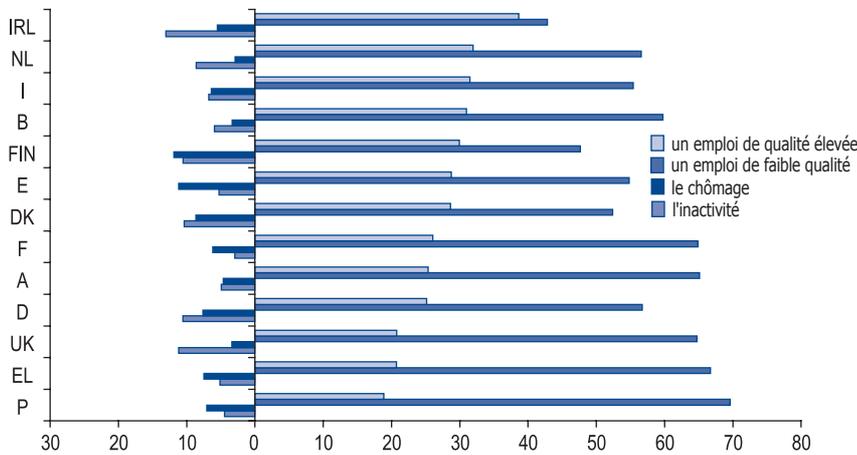
Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003
Remarques: pas de données disponibles pour le Luxembourg et la Suède; États membres par ordre décroissant des taux de transition d'un emploi temporaire vers un emploi permanent

⁹⁸ See Thomas K. Bauer (2003), Flexible workplace practices and labour productivity, IZA Working Paper No. 700, Bonn.

⁹⁹ Results refer to the age group 15-64 unless stated otherwise.

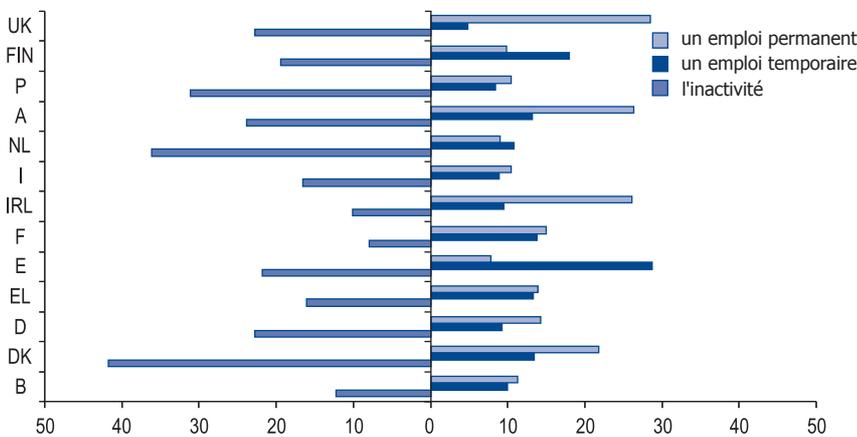
¹⁰⁰ For further analyses of the employment prospects of temporary employees, see also A.L. Booth et al (eds) (2002), „Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?“, and related articles in: The Economic Journal, Symposium on temporary work, vol. 112 (480).

Graphique 89: Transitions en 1999-2000 d'un emploi de faible qualité vers ... (taux de transition en % des personnes occupant un emploi de faible qualité en 1999)



Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003
Remarques: pas de données disponibles pour le Luxembourg et la Suède; États membres par ordre décroissant des taux de transition d'un emploi de faible qualité vers un emploi de qualité élevée

Graphique 90: Transitions en 1999-2000 du chômage vers ... (taux de transition en % des personnes au chômage en 1999)



Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003
Remarques: pas de données disponibles pour le Luxembourg et la Suède; États membres par ordre décroissant de persistance du chômage

très différente en Allemagne, en Autriche, en France, en Finlande et dans les États membres du Sud de l'UE où les transitions d'un emploi temporaire vers le chômage ont prédominé (graphique 88).

Des observations analogues peuvent être formulées pour les transitions d'un emploi de faible qualité. D'une année à l'autre, les taux

de transition d'un emploi de faible qualité vers un emploi de qualité élevée ont été supérieurs en Irlande où près de 40 % des travailleurs occupant un emploi de faible qualité en 1999 ont vu la qualité de leur emploi s'améliorer un an après pour cause d'augmentation de salaire, de passage à un emploi à durée indéterminée ou d'accès à la formation. L'amélioration de la qualité de l'emploi a été beaucoup

moins fréquente au Portugal, en Grèce et au Royaume-Uni mais également en France, en Autriche et en Allemagne où tout au plus seul un travailleur sur quatre occupant un emploi de faible qualité en 1999 a pu accéder à un emploi de meilleure qualité en 2000. Malgré ces différences, la durée d'un emploi de faible qualité était généralement élevée. Ainsi, dans tous les États membres, la situation de la majorité des travailleurs occupant un emploi de faible qualité – et celle d'environ deux tiers ou plus au Portugal, en Grèce, au Royaume-Uni, en France et en Autriche – est restée inchangée au cours des deux années consécutives. Les taux de transition d'un emploi de faible qualité vers le chômage ont été supérieurs à 15 % en Finlande, au Danemark, en Allemagne, en Espagne, au Royaume-Uni et en Irlande. Dans le cas de ces deux derniers pays, toutefois, ces transitions ont essentiellement évolué vers l'inactivité et non le chômage (graphique 89).

Transitions vers le marché du travail à long terme

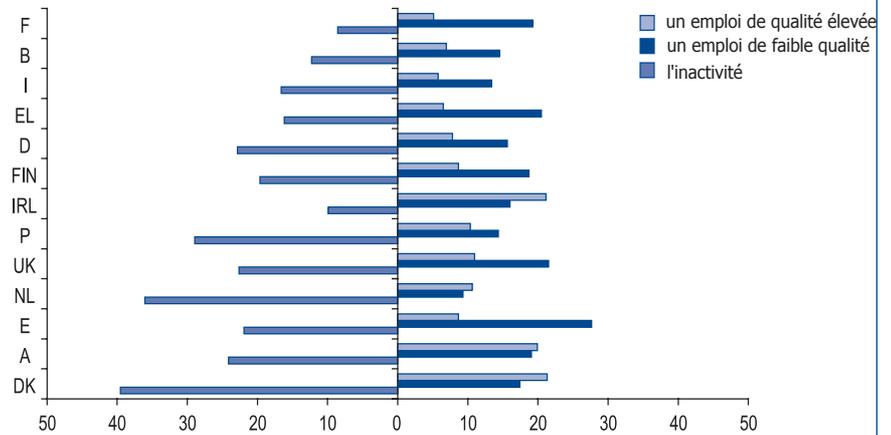
Les transitions à long terme sur plusieurs années résultent non seulement des transitions ci-dessus d'un emploi temporaire ou de faible qualité mais elles reflètent aussi les transitions du chômage ou de l'inactivité vers l'emploi ainsi que la stabilité des emplois à durée indéterminée et de qualité élevée. Il existe d'importantes différences concernant la portée et les modes de transition vers l'emploi: moins d'un quart des chômeurs ont été au chômage pendant deux années successives au Danemark contre plus de 60% des chômeurs en Belgique, en France et en Italie. De plus, tandis qu'un tiers ou plus des chômeurs en 1999 ont trouvé un emploi en 2000 au Danemark, en Autriche, en Espagne, au Royaume-Uni et en Irlande, moins d'un quart y sont parvenus en France, en Belgique, au Portugal, en Italie, en Allemagne et aux Pays-Bas. Par ailleurs, les transitions de l'inactivité vers l'emploi ont généralement été plus élevées dans les pays qui enregistrent des transitions plus fréquentes de l'emploi ou du chômage vers l'inactivité comme le Danemark, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et l'Irlande. Dans les pays où les transitions vers le chômage sont un peu plus fréquentes et où la persistance du chômage est plus élevée (Allemagne, France, Belgique et Espagne), d'autre part, les transitions de l'inactivité vers l'emploi sont beaucoup moins fréquentes. Enfin, il existe de fortes variations concernant le type d'emploi vers lequel se tournent les anciens chômeurs ou inactifs: en Irlande, en Autriche et au Danemark, la majorité d'entre eux opte pour un emploi à durée indéterminée et de qualité élevée. Cette situation contraste nettement

avec celle d'autres États membres (France, Allemagne, Espagne et Royaume-Uni) où les transitions du chômage ou de l'inactivité vers l'emploi se traduisent essentiellement par le choix d'un emploi de faible qualité (graphiques 90, 91).

De ce fait, entre 1995 et 2000, les modes de transition ont été très différents d'un État membre de l'UE à l'autre. Plus de la moitié des travailleurs sous contrat temporaire dans tous les États membres à l'exception de ceux du Sud de l'UE ont évolué vers des emplois plus stables. Les modes de transition à long terme les plus favorables ont été observés en Autriche, au Royaume-Uni et en Irlande. Par ailleurs, de nombreux travailleurs sous contrat temporaire en 1995 avaient quitté le marché du travail cinq ans après. En Espagne, en Allemagne, en France et en Belgique en particulier, plus de 10% de ces personnes étaient au chômage cinq ans plus tard. Toutefois, dans certains États membres où ces transitions à long terme vers le chômage ont été moins fréquentes, on a au contraire enregistré de nombreuses transitions vers l'inactivité notamment au Royaume-Uni, en Irlande, aux Pays-Bas, au Danemark et dans les États membres du Sud de l'UE. L'Allemagne et l'Espagne sont les seuls États membres de l'UE où les transitions d'un emploi temporaire vers le chômage et l'inactivité ont concerné plus de 10% des travailleurs sous contrat temporaire en 1995 (graphique 92).

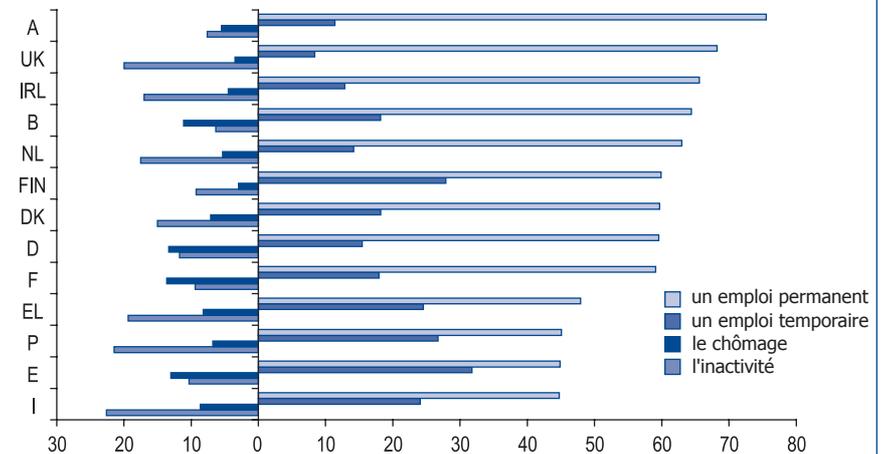
De même, les transitions à long terme d'un emploi de faible qualité ou temporaire entre 1995 et 2000 ont généralement été plus favorables en Autriche et en Irlande ainsi que dans les États membres du Nord et du Benelux, mais moins favorables en France, en Allemagne et dans les États membres du Sud de l'UE. Le Royaume-Uni est le seul pays où l'amélioration marquée du statut contractuel - transition d'un emploi à durée déterminée vers un emploi à durée indéterminée - ne s'accompagne pas d'une amélioration de la qualité de l'emploi. En effet, au Royaume-Uni, les transitions favorables d'un emploi temporaire vers un emploi à durée indéterminée contrastent nettement avec les taux comparativement bas d'amélioration de la qualité: entre 1995 et 2000, seul un tiers des travailleurs occupant un emploi de faible qualité ont vu leur situation s'améliorer, contre plus de 40% qui ont conservé un emploi de faible qualité. Il convient toutefois de noter que les taux de transition d'un emploi de faible qualité vers le chômage sont très bas au Royaume-Uni, notamment par rapport à d'autres États membres (Grèce, Espagne, France et Allemagne) qui enregistrent aussi des taux d'amélioration de la qualité à plus long terme médiocres (graphique 93).

Graphique 91: Transitions en 1999-2000 du chômage vers ... (taux de transition en % des personnes au chômage en 1999)



Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003
Remarques: pas de données disponibles pour le Luxembourg et la Suède; États membres par ordre décroissant de persistance du chômage (en raison des différents échantillons, l'ordre des pays dans le diagramme ci-dessus peut être légèrement différent de celui du diagramme 5.20)

Graphique 92: Transitions en 1995-2000 d'un emploi temporaire vers ... (taux de transition en % des personnes ayant un contrat temporaire en 1995)

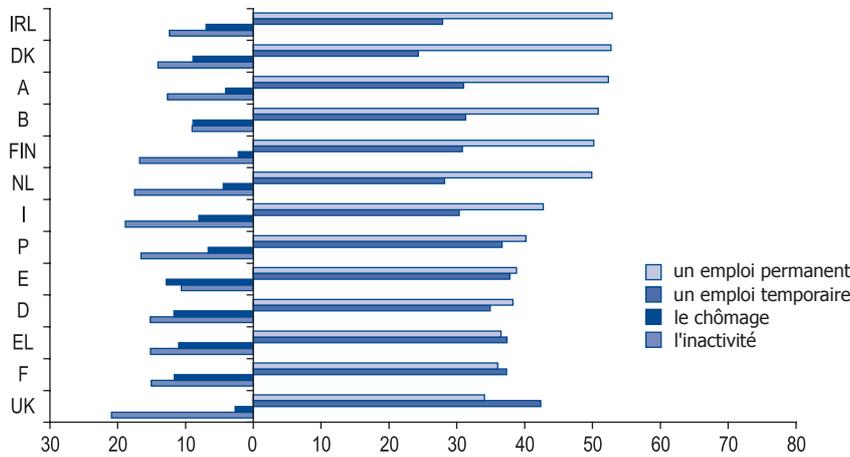


Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003
Remarques: pas de données disponibles pour le Luxembourg et la Suède; États membres par ordre décroissant des taux de transition d'un emploi temporaire vers le chômage

Dans le cas du Royaume-Uni par exemple, l'une des principales raisons pour laquelle les transitions d'un emploi de faible qualité vers un emploi de qualité élevée pourraient être moins favorables que celles d'un emploi temporaire vers un emploi à durée indéterminée a trait aux différences de transitions sur le marché du travail en fonction du niveau de rémunération. Actuellement, dans la plupart des pays, le

maintien durable dans le décile inférieur des salaires est assez important. Cinquante pour cent ou plus des personnes ont conservé le niveau de rémunération le plus bas pendant deux ans dans tous les États membres sauf en Finlande, en Espagne, au Danemark, en Irlande et au Portugal. Dans ces derniers pays, plus de 30% des travailleurs situés dans le décile inférieur des salaires en 1999 ont

Graphique 93: Transitions en 1995-2000 d'un emploi de faible qualité vers ... (taux de transition en % des personnes occupant un emploi de faible qualité en 1995)



Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003
Remarques: pas de données disponibles pour le Luxembourg et la Suède; États membres par ordre décroissant des taux de transition d'un emploi de faible qualité vers le chômage

amélioré leur niveau de rémunération en 2000. Par opposition, les améliorations du niveau de rémunération sont beaucoup moins fréquentes en Allemagne, en Italie et en Belgique. Dans ces pays, moins de 20% des travailleurs situés dans le décile inférieur des salaires en 1999 ont pu améliorer leur niveau de rémunération en 2000. En 1999-2000, dans ces pays ainsi qu'en Finlande et en Espagne, les transitions d'un emploi faiblement rémunéré vers le chômage ont été supérieures aux transitions vers les déciles supérieurs des salaires. Ces transitions se confirment en général si l'on observe les transitions à plus long terme au cours de la seconde moitié des années 1990 (tableau 41).

Ces différences entre pays en matière de transitions vers le marché du travail sont également reflétées dans les résultats relatifs à la stabilité de l'emploi et à la flexibilité du marché du travail sur l'ensemble de la période 1995-2000 (voir encadré 7).

Évolution des taux de transition dans le temps

Il existe donc, comme il a été démontré, des différences importantes entre les États membres de l'UE concernant les trois types de transitions susmentionnés: transitions en fonction du type de contrat, de la qualité de l'emploi et du niveau de rémunération. Les taux moyens de transition d'une année à l'autre d'un emploi temporaire entre 1995 et 2000 ont été plus favorables en Autriche, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Belgique, en Irlande et au Danemark (pays ayant tous un taux de transition vers un emploi permanent supérieur à la moyenne et un taux de transition vers le chômage inférieur à la moyenne). Des transitions beaucoup moins favorables pour les travailleurs sous contrat temporaire ont été observées en Finlande, en Espagne et en France (graphique 94).

À l'exception notable du Royaume-Uni, les modes de transition d'un emploi de faible qualité ont été assez similaires. Les possibilités d'amélioration de la qualité de l'emploi des personnes occupant un emploi de faible qualité ont été plus nombreuses au Danemark, en Belgique, en Autriche, en Irlande et aux Pays-Bas, tandis que le risque de chômage était comparativement faible. Dans le cas du Royaume-Uni, un faible risque de chômage est associé à une très faible probabilité d'amélioration de la qualité. La France, l'Espagne et la Grèce figurent parmi les pays où les possibilités d'évolution de carrière sont les moins favorables pour les travailleurs qui occupent un emploi de faible qualité (graphique 95).

Tableau 41: Transitions sur le marché du travail en fonction du niveau de rémunération, 1999-2000

		B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	UK	EU
du 1 ^{er} décile au ...	1 ^{er} décile	59	46	55	60	34	54	38	59	52	63	48	44	56	53
	2 ^{ème} décile	9	25	12	13	12	19	20	11	18	13	12	12	13	14
	3 ^{ème} décile	4	3	5	4	8	4	7	4	3	8	7	6	6	5
	4 ^{ème} - 10 ^{ème} décile	4	4	4	6	7	4	8	4	6	2	13	6	5	5
	Chômage	24	21	24	16	39	19	26	21	20	13	21	31	20	23
du 2 ^{ème} décile au ...	1 ^{er} décile	9	3	11	12	15	10	10	11	7	5	18	12	10	11
	2 ^{ème} décile	53	45	55	45	36	44	32	44	52	60	46	36	54	48
	3 ^{ème} décile	15	23	11	20	15	20	19	16	21	17	15	15	15	16
	4 ^{ème} - 10 ^{ème} décile	18	12	13	11	19	14	16	19	11	12	16	18	10	14
	Chômage	5	17	9	13	15	12	24	11	10	6	4	20	11	11
du 3 ^{ème} décile au ...	1 ^{er} décile	2	4	2	1	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2
	2 ^{ème} décile	17	6	11	16	10	11	9	13	6	11	24	16	16	12
	3 ^{ème} décile	49	49	55	45	25	42	32	38	57	61	42	47	47	45
	4 ^{ème} - 10 ^{ème} décile	24	31	23	32	50	39	43	37	31	19	30	28	27	32
	Chômage	8	10	9	6	14	6	12	8	5	8	3	6	7	8
des déciles inférieurs au 6 ^{ème} décile au ...	1 ^{er} décile	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0
	2 ^{ème} décile	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
	3 ^{ème} décile	3	2	2	3	5	3	3	5	2	1	4	4	3	3
	4 ^{ème} - 10 ^{ème} décile	92	92	92	92	88	91	90	89	95	93	89	90	92	91
	Chômage	3	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4
du chômage vers ...	1 ^{er} décile	5	9	6	3	5	5	5	3	6	6	5	7	4	5
	2 ^{ème} décile	3	6	4	3	4	4	7	2	6	3	3	7	3	4
	3 ^{ème} décile	2	5	3	2	2	2	4	1	3	2	2	3	3	3
	4 ^{ème} - 10 ^{ème} décile	4	10	5	3	5	5	7	3	7	6	9	7	6	5
	Chômage	87	71	82	89	84	83	77	91	79	83	81	76	84	84

Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003
Remarque: pas d'informations disponibles pour le Luxembourg et la Suède

Encadré 7 – stabilité de l'emploi, flexibilité du marché du travail et performances générales de l'emploi¹⁰¹

Il est très vraisemblable que les différences entre pays en matière de performances de l'emploi et de taux d'emploi en particulier sont liées aux différences relatives à la qualité de l'emploi et à la dynamique du marché du travail. Pour illustrer cette situation, cet encadré présente les caractéristiques du lien avec le marché du travail, de la flexibilité du marché du travail et de l'emploi au sein des États membres dans le temps. Il compare les taux d'emploi, de chômage et d'activité sur plusieurs années et sur une seule année civile, en fonction des informations par mois civil¹⁰² sur le statut contractuel occupé pendant cette année. Ces comparaisons sont importantes puisque l'indicateur standard des performances de l'emploi – le taux d'emploi – peut dissimuler des modes de transition vers le marché du travail très différents dans le temps.

L'étude des performances de l'emploi et de la dynamique du marché du travail entre 1994 et 1999 révèle que 90 % ou plus des hommes, soit des proportions élevées, ont été employés une certaine année au Royaume-Uni, en Allemagne, au Danemark et au Portugal. D'autre part, en Finlande, en Belgique, au Luxembourg, en France et en Italie, près de 20% des hommes n'ont occupé aucun emploi entre 1994 et 1999. L'emploi continu sur l'ensemble de cette période a été plus répandu en Autriche, au Danemark, au Luxembourg et au Portugal où plus de 60 % des hommes ont occupé un emploi pendant cette période. La durée de l'emploi a été la plus faible en Allemagne, en Finlande, en France, en Italie et surtout en Espagne où seule la moitié ou moins des hommes ont occupé un emploi pendant cette période ou, en d'autres termes, la moitié ou plus des hommes ont connu au moins une période de chômage ou d'inactivité. Parmi les pays où au moins 70% des femmes ont occupé un emploi pendant une certaine année figurent l'Allemagne, le Royaume-Uni, le Portugal, l'Autriche, le Danemark et la Finlande. Dans les trois derniers pays seulement, plus de 40% d'entre elles ont été employées de façon continue entre 1994 et 1999. La durée de l'inactivité a été plus longue en Espagne, en Italie, en Irlande, en Belgique et au Luxembourg (tableau 42).

Une grande partie de ces différences s'explique par les différences de transitions à long terme d'un emploi temporaire ou de faible qualité. Plus de la moitié des hommes sous contrat temporaire en 1995 en France, en Allemagne, en Irlande, au Royaume-Uni, en Italie et en Espagne ont été au chômage pendant quelques années au cours des quatre années suivantes. De plus, la proportion de femmes sous contrat temporaire en 1995 qui se sont retrouvées au chômage au

cours de l'une des années qui ont suivi a été plus élevée dans tous les pays, atteignant jusqu'à 70% en France et aux Pays-Bas. Malgré cette fréquence élevée du chômage, à l'échelon de l'UE, près de la moitié des hommes et plus de 40 % des femmes sous contrat temporaire en 1995 occupaient un emploi à durée indéterminée cinq ans plus tard. Toutefois, ces transitions vers un emploi à durée indéterminée ont été inférieures à la moyenne pour les hommes et les femmes en France, en Italie, en Grèce et en Espagne, mais également pour les hommes en Irlande, au Danemark et en Allemagne.

En analysant les informations mensuelles du PCM, on obtient des résultats similaires concernant les écarts importants entre les différentes situations sur le marché du travail. Le Royaume-Uni est l'État membre de l'UE ayant enregistré la proportion la plus élevée de personnes employées au moins pendant quelques mois en 1998, avec 77% des hommes et 65 % des femmes. Par ailleurs, dans certains pays comme la Grèce, l'Italie et l'Espagne – ainsi que la Belgique pour les hommes et l'Irlande pour les femmes – le nombre de personnes sur le marché du travail était nettement inférieur, avec 40 % des femmes tout au plus et moins de deux tiers des hommes employés pendant quelques mois en 1998. Avec le Portugal, le Royaume-Uni est également le pays qui enregistre la proportion la plus élevée de personnes – hommes et femmes – employées de façon continue sur l'ensemble de l'année 1998. Les taux de personnes employées de façon continue ont par ailleurs été particulièrement faibles pour les hommes en Finlande et en Espagne – la moitié ou moins étaient employés de façon continue en 1998 – et pour les femmes en Irlande, en Italie, en Grèce et en Espagne où moins de 40% étaient employées de façon continue. En fait, seuls le Danemark, la Finlande, la France, le Portugal et le Royaume-Uni ont enregistré un taux de femmes employées de façon continue supérieur à celui des femmes inactives de façon continue en 1998. En Belgique, au Luxembourg, en Irlande, en Italie, en Grèce et en Espagne, plus de la moitié des femmes sont restées sans emploi pendant toute l'année (tableau 43).

Des proportions similaires de personnes ayant un emploi à un moment précis d'une année donnée peuvent tout aussi bien dissimuler des différences importantes de formes d'emplois au cours d'une année. Par exemple, en Allemagne, en Autriche et au Danemark, des proportions comparables d'hommes (environ 71 %) ont effectivement occupé un emploi à un moment précis de l'année 1998. Toutefois, contrairement au Danemark et à l'Autriche, l'Allemagne a enregistré

¹⁰¹ Les conclusions de cette section s'appuient sur les résultats provisoires d'une étude intitulée «Determinants of employment stability, career progression and labour market transitions», menée par Tor Eriksson, Michael Rosholm et Anna d'Addio de l'école de commerce d'Aarhus, de l'Université d'Aarhus et du Higher Institute of Labour Studies (HIVA) de l'Université catholique de Louvain.

¹⁰² Les «informations mensuelles» sur la situation sur le marché du travail sont basées sur les données par mois civil rétrospectives du PCM tandis que les «informations annuelles» font référence aux informations relatives au moment de l'enquête. De ce fait, les informations mensuelles sont peut-être moins fiables que les informations annuelles, notamment en raison des problèmes potentiels d'attrition naturelle de l'échantillon (les individus d'une ou plusieurs vagues disparaissent systématiquement de l'enquête) qui peuvent être résolus par pondération longitudinale, et en raison des erreurs de rappel. S'agissant de celles-ci, elles peuvent se présenter sous plusieurs formes. Les données peuvent être faussées par la «mémoire subjective» des personnes interrogées. Cet effet peut avoir pour conséquence qu'un grand nombre de périodes débutent ou se terminent au cours des mois qui précèdent l'enquête. En outre, les erreurs de rappel sont considérées comme la cause du «phénomène de raccord». Il s'explique par le fait que les personnes interrogées ont tendance à projeter le présent dans le passé. Une autre source potentielle d'erreur systématique est l'effet de «la durée de la présence dans le panel» qui implique que plus les individus répondent souvent à une enquête, plus la probabilité qu'ils connaissent le questionnaire et tentent de minimiser le temps de réponse aux questions est élevée. On enregistre également un taux considérable de non-réponse concernant les informations par mois civil rétrospectives. Les non-réponses réduisent la taille de l'échantillon et sont susceptibles de fausser les données. Il convient en dernier lieu de noter que les questions pertinentes relatives à la situation sur le marché du travail dans le PCM sont différentes de celles de l'EFT. Les résultats empiriques basés sur ces deux groupes de données ne sont donc pas strictement comparables.

Tableau 42: Stabilité et flexibilité de l'emploi à long terme, 1995–1999

	Employé pendant quelques années	employé de façon continue	employé pendant plus de la moitié de la période	employé pendant seulement un ou deux ans	jamais employé	au chômage ou inactif pendant quelques années	au chômage pendant quelques années	inactif pendant quelques années
	hommes							
B	80.5	53.3	65.9	10.5	19.5	46.7	12.7	39.2
DK	92.6	61.5	75.9	8.8	7.4	38.5	16.7	29.7
D	89.6	50.0	70.2	11.6	10.4	50.0	22.8	38.4
EL	90.8	55.6	72.2	11.9	9.2	44.4	22.0	33.4
E	83.4	43.3	61.6	14.4	16.6	56.7	32.7	37.8
F	81.9	48.8	64.1	11.4	18.1	51.2	18.5	38.4
IRL	86.5	52.7	69.2	11.7	13.5	47.3	25.3	29.6
I	81.4	49.0	63.6	12.4	18.6	51.0	25.9	37.9
L	80.9	61.1	66.6	9.0	19.1	38.9	6.0	18.8
P	89.8	61.6	76.6	8.2	10.2	38.4	16.7	27.8
A	87.0	63.6	74.8	7.4	13.0	36.4	9.3	29.7
FIN	78.4	49.7	58.7	19.7	21.6	50.3	21.1	38.1
UK	90.8	57.8	77.5	8.8	9.2	42.2	17.1	32.1
EU	85.7	53.4	72.0	11.2	14.3	46.6	19.0	33.1
	femmes							
B	60.1	31.8	42.1	13.1	39.9	68.2	19.8	59.2
DK	89.0	42.5	62.8	16.9	11.0	57.5	25.1	48.7
D	72.9	31.7	50.5	14.9	27.1	68.3	21.6	58.4
EL	60.3	21.7	35.6	18.2	39.7	78.3	28.3	71.4
E	50.3	16.2	25.1	19.1	49.7	83.8	30.5	76.8
F	68.2	31.8	46.1	14.8	31.8	68.2	23.9	54.6
IRL	59.7	20.6	36.6	15.4	40.3	79.4	12.2	74.7
I	51.7	24.5	33.3	13.6	48.3	75.5	24.2	69.7
L	55.6	30.6	37.1	12.7	44.4	69.4	4.8	50.7
P	75.4	38.0	55.6	13.5	24.6	62.0	19.4	54.5
A	71.1	41.6	50.1	14.0	28.9	58.4	10.1	53.7
FIN	77.5	42.9	52.0	25.5	22.5	57.1	21.6	45.3
UK	78.7	37.9	56.5	15.2	21.3	62.1	11.1	58.6
EU	67.0	29.7	52.0	15.9	33.0	70.3	19.4	59.7

Source: Eurostat, PCM UDB version décembre 2002

des fluctuations beaucoup plus importantes concernant la situation sur le marché du travail. La proportion d'hommes ayant changé de situation au moins une fois dans l'année était de 14% en Allemagne contre 10% en Autriche et au Danemark. En outre, la proportion de personnes inactives de façon continue était légèrement plus faible en Allemagne (24 %) qu'au Danemark et en Autriche (28 %). Ainsi, la proportion d'hommes employés de façon continue était nettement inférieure et celle des hommes au chômage à un moment donné – ou même toute l'année – était plus élevée en Allemagne. Parmi les pays ayant enregistré des proportions élevées d'hommes au chômage à un moment donné de l'année figurent l'Espagne, la Finlande, la France et le Royaume-Uni. La proportion d'hommes au chômage de façon continue était plus élevée en Espagne et en Italie. Elle était notamment beaucoup plus faible en Autriche, au Luxembourg, au Danemark, en Irlande et au Royaume-Uni et ce – dans le cas des trois derniers pays – malgré une proportion assez élevée d'hommes au chômage à un moment donné de l'année.

Les proportions les plus élevées, supérieures ou égales à 10%, de personnes ayant connu une grande variabilité de leur situation sur le marché du travail au cours de l'année ont été enregistrées en Allemagne, en France, en Espagne, en Finlande, en Irlande et au Royaume-Uni pour les hommes, et en Allemagne, au Danemark, en France, en Finlande, en Espagne, en Irlande et au Royaume-Uni pour les femmes. Ces fluctuations ont généralement été plus élevées chez les femmes que chez les hommes sauf en Allemagne, en Autriche, en Irlande, en Italie et en Espagne, notamment en raison des transitions de et vers l'inactivité. En Irlande, en Finlande et au Royaume-Uni, plus de 10% des femmes ont oscillé entre inactivité et emploi, contre une proportion inférieure ou égale à 5 % en Belgique et dans les États membres du Sud de l'UE.

C'est pourquoi, les différences de taux d'emploi entre les pays ne sont pas uniquement dues à des différences d'offre de main-d'œuvre et des liens avec le marché du travail. Elles reflètent également les différences en matière de stabilité de l'emploi et de flexibilité

Tableau 43: Stabilité et flexibilité de l'emploi au cours de l'année, 19988

	Employé pendant quelques mois	employé de façon continue	au chômage pendant quelques mois	au chômage de façon continue	inactif pendant quelques mois	inactif de façon continue	différentes situations au regard de l'emploi
hommes							
B	60.2	54.7	3.3	3.9	3.4	35.5	5.8
DK	71.1	62.1	5.0	0.6	6.1	27.5	9.8
D	71.6	59.2	8.9	3.1	7.5	23.5	14.1
EL	63.7	58.2	4.1	3.6	2.2	32.4	5.9
E	62.7	50.7	9.6	5.2	4.4	31.4	12.8
F	65.6	55.9	7.7	2.5	6.2	30.8	10.9
IRL	64.4	53.6	6.0	0.6	6.7	28.8	11.4
I	62.2	55.2	5.4	7.4	4.7	29.1	8.3
L	65.7	60.0	2.8	0.5	3.8	33.6	5.9
P	73.5	67.3	3.8	3.3	3.1	22.9	6.5
A	70.4	61.0	5.6	1.4	4.7	27.9	9.7
FIN	64.3	49.5	8.1	3.8	10.1	30.7	16.0
UK	76.8	66.2	7.1	1.6	7.5	20.0	12.2
EU	67.1	58.0	6.0	3.3	5.4	28.8	9.9
femmes							
B	42.7	36.1	3.3	6.4	5.2	50.2	7.2
DK	61.6	51.8	6.4	2.9	8.1	34.0	11.3
D	52.7	42.1	7.0	2.8	8.6	42.2	12.9
EL	34.9	29.0	4.3	4.1	2.6	60.5	6.3
E	34.1	24.9	7.2	4.6	3.7	60.7	9.8
F	53.1	42.9	7.4	3.7	8.0	41.5	11.9
IRL	40.3	29.4	2.6	0.7	9.4	58.7	11.2
I	36.4	30.4	3.6	6.2	3.8	56.8	6.6
L	45.2	36.7	2.7	0.5	6.6	54.2	8.5
P	58.4	51.3	4.0	2.6	4.3	38.5	7.6
A	49.2	41.3	4.3	1.1	5.7	48.8	8.7
FIN	61.2	41.8	9.4	3.5	14.7	33.9	20.8
UK	64.8	51.6	5.4	0.2	11.9	33.6	14.6
EU	48.8	39.2	5.2	3.0	7.1	47.2	10.6

Source: Eurostat, PCM UDB version décembre 2002

Remarques: pas de données disponibles pour la Suède; pas d'informations disponibles sur la situation mensuelle au regard de l'emploi pour les Pays-Bas; la colonne intitulée «différentes situations au regard de l'emploi» indique la proportion de personnes qui, pendant l'année 1998, ont connu plusieurs situations sur le marché du travail (emploi, chômage ou inactivité); l'écart par rapport aux 100% représente la proportion de personnes ayant occupé de façon continue l'une des trois situations au regard de l'emploi tout au long de l'année

du marché du travail dans le temps. Malgré tout, il est difficile de définir précisément l'impact des fluctuations plus importantes sur le taux d'emploi global car les transitions vers le marché du travail peuvent avoir un impact différent sur les performances de l'emploi dans des pays et des contextes différents. Dans le cas du Royaume-Uni et du Danemark par exemple, les fluctuations assez importantes sont associées à des taux d'emploi global élevés et à une stabilité de

l'emploi comparativement élevée. La situation semble différente en Allemagne, en France, en Irlande, en Finlande et en Espagne où les fluctuations importantes sont liées à des taux d'emploi global comparativement faibles. De plus, au Portugal et en Autriche, les taux d'emploi élevés coïncident avec de relativement faibles fluctuations entre les différentes situations sur le marché du travail.

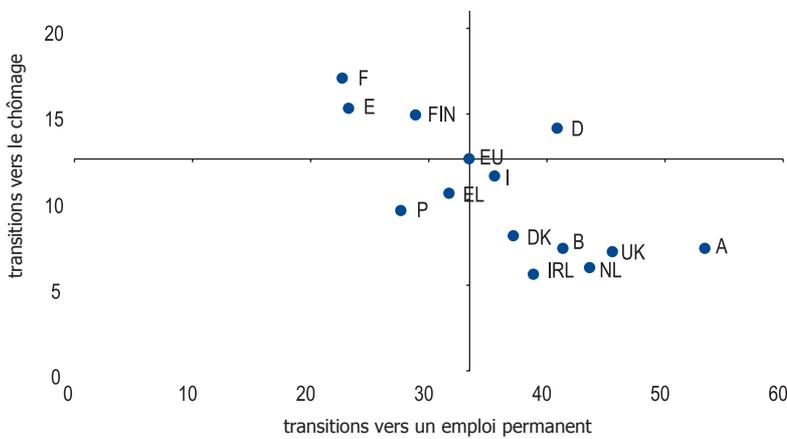
Certains signes indiquent que les taux de transition à l'échelon de l'UE ont légèrement augmenté pendant la seconde moitié des années 1990. La comparaison des taux moyens de transition avant et après 1997 (à savoir pour

les périodes 1995-1997 et 1998-2000),¹⁰³ révèle qu'à l'échelon de l'UE, les taux de transition d'un emploi de faible qualité vers un emploi de qualité élevée ont légèrement augmenté, passant de 24,5 % au milieu des années 1990 à 25,5 %

à la fin de la décennie. Parallèlement, les taux de transition d'un emploi de faible qualité vers le chômage sont passés de 8,5 % à 7,1 %, soit une baisse d'environ 1,5 point de pourcentage. L'amélioration de ces deux dimensions a été

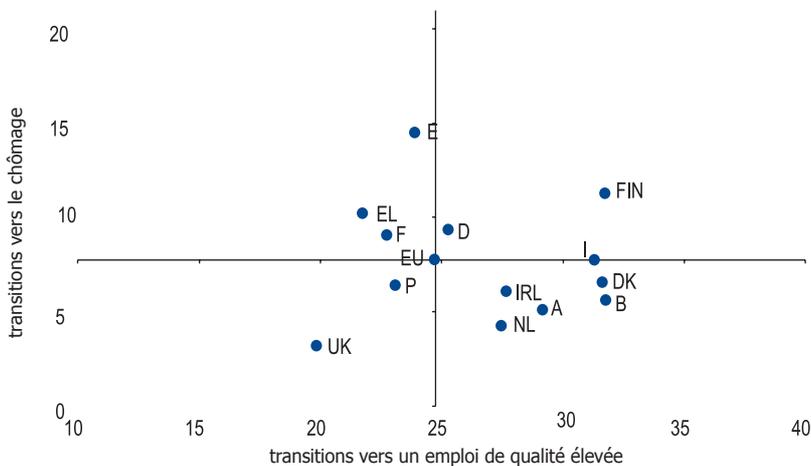
¹⁰³ Étant donné la difficulté de comparer d'une année à l'autre l'évolution des taux de transition basés sur les données du PCM, on calcule les taux moyens des deux périodes susmentionnées de manière à minimiser l'influence de l'incertitude statistique et à renforcer la sûreté des résultats.

Graphique 94: Taux de transition d'un emploi temporaire, 1995-2000



Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003
Remarques: pas de données disponibles pour le Luxembourg et la Suède; les axes indiquent les taux moyens de transition au niveau de l'UE entre 1995 et 2000

Graphique 95: Taux de transition d'un emploi de faible qualité, 1995-2000



Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003
Remarques: pas de données disponibles pour le Luxembourg et la Suède; les axes indiquent les taux moyens de transition au niveau de l'UE entre 1995 et 2000

Parmi les autres pays dont les perspectives des emplois de faible qualité se sont améliorées figurent la Belgique, l'Allemagne, la France et l'Italie. Au Portugal, la légère amélioration de la stabilité de l'emploi des personnes occupant un emploi de faible qualité a été annulée par la réduction des perspectives d'évolution vers un emploi de meilleure qualité. Au Danemark, en Finlande et en Autriche, les conditions de transition d'un emploi de faible qualité se sont quelque peu détériorées par rapport à la stabilité de l'emploi et aux perspectives de carrière mais dans ces pays, les taux de transition d'un emploi de faible qualité vers un emploi de qualité élevée restent nettement supérieurs à la moyenne. Enfin, au Royaume-Uni, les taux moyens de transition ont très peu évolué au cours des deux périodes de référence, les taux de transition d'un emploi de faible qualité vers le chômage ou un emploi de qualité élevée étant comparativement faibles (graphique 96).

Les différences d'évolution en matière de stabilité de l'emploi des travailleurs sous contrat temporaire expliquent en partie les différences entre les pays concernant l'amélioration de la qualité dans le temps. Les taux de transition vers un emploi à durée indéterminée ont augmenté dans la plupart des États membres, en particulier en Irlande, aux Pays-Bas, au Danemark, en Espagne et en Belgique. En Allemagne, en Autriche, en Grèce et en Finlande, les taux de transition d'un emploi temporaire vers un emploi à durée indéterminée sont restés stables au cours de la seconde moitié des années 1990. Dans certains de ces pays, ainsi qu'en Espagne et en France, les travailleurs sous contrat temporaire ont continué d'être exposés à un risque de chômage excessif. Tandis que les États membres du Sud de l'UE – à l'exception de la Grèce – ont connu une forte baisse de leur taux de transition d'un emploi temporaire vers le chômage au cours des années 1990, le risque de chômage des travailleurs sous contrat temporaire s'est en fait accentué en Finlande, en Grèce, en Autriche et au Royaume-Uni (graphique 97).

Transitions vers le marché du travail en fonction du type d'emploi: résultats de la classification hiérarchique¹⁰⁴

Les résultats ci-dessus sur les transitions en fonction de la qualité de l'emploi sont confirmés par l'analyse des transitions vers le marché du travail à long terme des mêmes groupes au moyen d'une classification hiérarchique (voir

plus marquée en Irlande et aux Pays-Bas où la stabilité de l'emploi et les possibilités d'évolution d'un emploi de faible qualité déjà supérieures à la moyenne se sont encore améliorées pendant la

seconde moitié des années 1990. L'Espagne et la Grèce ont connu une situation identique bien que les conditions initiales de transition d'un emploi de faible qualité aient été plus défavorables.

¹⁰⁴ The findings in this section are based on the interim results of a study on the "Determinants of employment stability, career progression and labour market transitions" by the Aarhus School of Business, Aarhus University and the Higher Institute of Labour Studies (HIVA) at the Catholic University Leuven.

à l'encadré 8 la description de cette méthode). Cette analyse a un double objectif: d'une part, caractériser les différents types d'emplois et leurs principaux facteurs déterminants sur la base d'une série de variables liées au marché du travail en 1995, incluant les diverses dimensions de la qualité de l'emploi telles que la rémunération, le temps de travail, le type de contrat et l'accès à la formation; d'autre part, étudier les résultats de ces différents groupes entre 1995 et 2000 en termes de stabilité de l'emploi et d'améliorations de la qualité. Cette analyse a été menée séparément pour les hommes et les femmes.

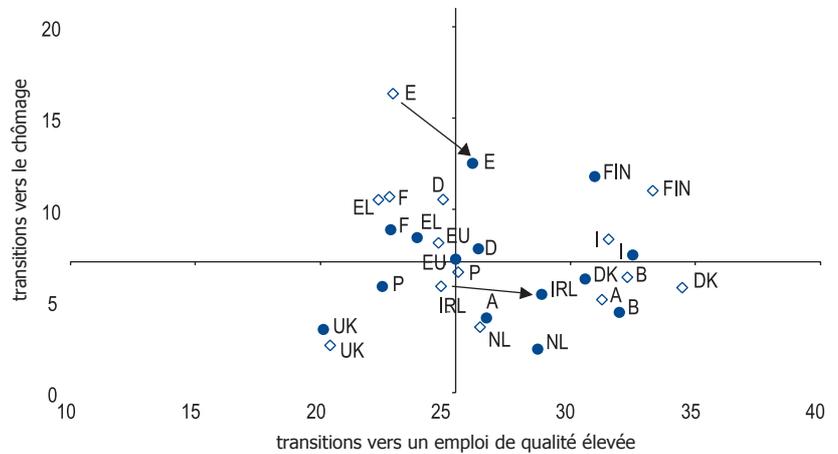
Lorsque l'on caractérise différents types d'emplois, l'une des principales questions est de savoir si les dimensions susmentionnées de la qualité de l'emploi, en particulier le type de contrat et l'accès à la formation, sont ou non des caractéristiques distinctives des types d'emplois. La classification hiérarchique est une méthode appropriée pour analyser cette question pour deux raisons. Premièrement, elle prend en considération l'ensemble des déterminants potentiellement pertinents sans définir à l'avance les variables pertinentes ou non. Deuxièmement, elle permet d'identifier facilement les principales variables qui déterminent le type d'emploi: si les différents groupes se distinguent de façon significative pour l'une des variables, celle-ci doit donc être considérée comme un facteur déterminant du type d'emploi concerné; par contre, s'il n'y a aucune différence significative entre les groupes, la variable ne peut pas être considérée comme une caractéristique distinctive du type d'emploi.

Les résultats de la classification hiérarchique à l'échelon de l'UE, qui indique trois types d'emplois différents pour les femmes et les hommes considérés séparément, figurent dans le tableau 7. Les résultats à l'échelon des États membres figurent dans le tableau 51 en annexe. En fait, il semblerait que les deux variables susmentionnées – type de contrat et accès à la formation – soient des caractéristiques distinctives du type d'emploi. D'autres qualifications existent toutefois, notamment en raison des différences de résultats pour les hommes et les femmes.

Les trois groupes obtenus pour les hommes sont les suivants:

1. un groupe de travailleurs à temps plein plutôt bien rémunérés et hautement qualifiés sous contrat à durée indéterminée ayant, pour la plupart, des fonctions intermédiaires ou d'encadrement; ce sont essentiellement des

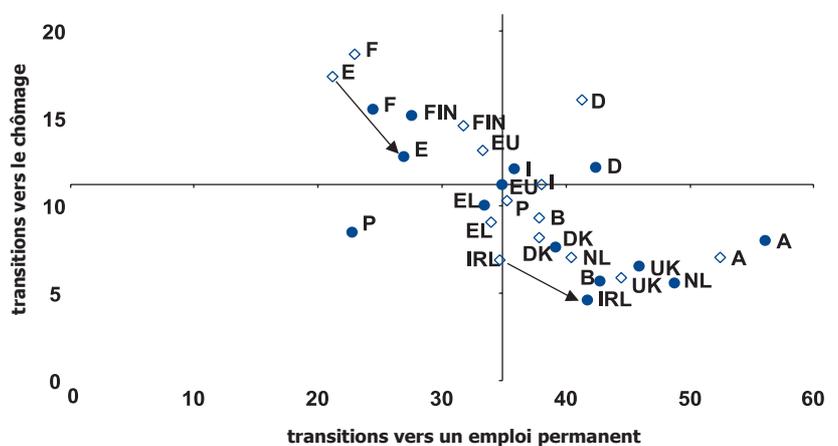
Graphique 96: Évolution des taux de transition d'un emploi de faible qualité, 1995-2000 (◊1995-1997; ●1997-2000)



Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003

Remarques: pas de données disponibles pour le Luxembourg et la Suède; les axes indiquent les taux moyens de transition au niveau de l'UE entre 1997 et 2000; les flèches illustrent, pour les cas de l'Irlande et de l'Espagne, des améliorations des taux de transition dans le temps

Graphique 97: Évolution des taux de transition d'un emploi temporaire, 1995-2000 (◊1995-1997; ●1997-2000)



Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003

Remarques: pas de données disponibles pour le Luxembourg et la Suède; les axes indiquent les taux moyens de transition au niveau de l'UE entre 1997 et 2000; les flèches illustrent, pour les cas de l'Irlande et de l'Espagne, des améliorations des taux de transition dans le temps

travailleurs intellectuels hautement qualifiés ou occupant un poste d'employé de type administratif au sein de grandes entreprises du secteur public ou des services. Ce groupe est appelé «groupe d'emplois de qualité élevée»;

2. un groupe de travailleurs à temps plein en moyenne plus jeunes et assez peu qualifiés occupant, pour la plupart, des emplois temporaires faiblement rémunérés (contrats à durée déterminée, de courte durée ou occasionnels) sans fonctions d'encadrement et sans accès à la formation; ce sont

essentiellement des travailleurs manuels qualifiés ou non qualifiés - et dans le cas de la Belgique, du Danemark et de l'Autriche, ils font aussi partie du personnel des services – dans de petites et moyennes entreprises du secteur privé dans l'agriculture ou l'industrie. Ce groupe est appelé «groupe d'emplois de faible qualité»;

3. un groupe très restreint et hétérogène de travailleurs généralement plus jeunes à temps partiel et sous contrat temporaire qui occupent des postes manuels, travaillent dans les services ou en tant qu'ouvriers et employés non qualifiés dans de petites entreprises ou en tant qu'indépendants, le plus souvent dans le secteur public et les services. Par opposition au groupe beaucoup plus vaste susmentionné, les travailleurs de ce groupe disposent d'un accès à la formation assez élevé et ont, en Allemagne, en Autriche, en Espagne et au Portugal en particulier, des niveaux d'instruction supérieurs à la moyenne. Ce groupe est appelé «groupe d'emplois à temps partiel»

La situation des femmes est quelque peu différente, les trois groupes suivants ayant été obtenus:

1. un groupe de femmes hautement qualifiées ayant des fonctions intermédiaires ou d'encadrement qui occupent un emploi à durée indéterminée bien rémunéré et ont accès à la formation; ce sont des travailleuses intellectuelles qualifiées du secteur privé; excepté au Royaume-Uni, en Irlande, en France, en Espagne et au Portugal, ce groupe comprend non seulement les travailleuses à temps plein mais aussi les travailleuses à temps partiel dotées des caractéristiques susmentionnées. Ce groupe est appelé «groupe d'emplois de qualité élevée du secteur privé»;
2. un groupe de femmes assez jeunes, hautement qualifiées, bien rémunérées à des postes intellectuels qualifiés du secteur public qui disposent d'un accès assez élevé à la formation; la caractéristique commune aux femmes de ce groupe dans tous les États membres est que l'emploi est exercé au sein du service public tandis que les autres caractéristiques de l'emploi diffèrent considérablement: les femmes appartenant à ce groupe occupent un peu plus souvent un emploi à temps partiel (sauf en Belgique, aux Pays-Bas, en Autriche et au Portugal), un emploi temporaire et n'ont pas de fonctions d'encadrement (sauf au Portugal et au Royaume-Uni). Ce groupe est appelé «groupe d'emplois du secteur public»;

3. un vaste groupe de femmes faiblement qualifiées occupant un emploi faiblement rémunéré, de courte durée ou occasionnel, sans accès à la formation; ce sont des travailleuses manuelles, faiblement ou non qualifiées essentiellement intégrées dans des entreprises du secteur privé dans l'industrie. Ce groupe est appelé «groupe d'emplois de faible qualité du secteur privé».

Comme l'indiquent les différents types d'emplois des hommes et des femmes décrits ci-dessus, le type de contrat et l'accès à la formation sont des critères importants des classifications des types d'emplois chez les hommes et les femmes. Ce n'est pas le cas des variables telles que le temps de travail, la taille de l'entreprise ou le travail dans le secteur public. Tandis que les hommes à temps partiel sont une catégorie très différente de celle des hommes à temps plein – indépendamment des autres caractéristiques personnelles ou professionnelles – l'emploi à temps partiel est une caractéristique commune à tous les groupes de femmes. La taille de l'entreprise est également plus importante pour la classification des emplois des hommes. Par ailleurs, le travail dans le secteur public – tout en étant lié aux classifications des emplois des hommes et des femmes – est un déterminant beaucoup plus important de la qualité de l'emploi des femmes qui définit l'un des trois groupes chez les femmes presque entièrement.

L'identification des groupes ci-dessus présente certainement son intérêt propre. Toutefois, au titre de l'analyse de la qualité de l'emploi et des transitions vers le marché du travail, il est encore plus important de savoir si les transitions vers le marché du travail diffèrent également ou non entre les différents groupes. Cette variation est évidemment souhaitable si les dimensions susmentionnées de la qualité de l'emploi, en particulier le type de contrat et l'accès à la formation, ont aussi un impact sur la stabilité de l'emploi et les perspectives de carrière à long terme. Comme le montrent les taux de transition vers le chômage et l'inactivité par groupe à l'échelon des États membres entre 1995 et 2000, il existe effectivement des écarts considérables entre les groupes susmentionnés en matière de performances de l'emploi à long terme. Ainsi, les taux de transition vers le chômage sont deux fois plus élevés dans le «groupe d'emplois de faible qualité» (groupe 2 pour les hommes et groupe 3 pour les femmes) que dans le «groupe d'emplois de qualité élevée» (groupe 1 pour les hommes et groupes 1 et 2 pour les femmes). Chez les hommes, la stabilité de l'emploi la plus faible a été observée dans le «groupe d'emplois à temps partiel» (groupe 3).

Non seulement les transitions de ce groupe vers le chômage ont été quatre fois supérieures à celles du «groupe d'emplois de qualité élevée», mais les transitions vers l'inactivité ont aussi été beaucoup plus fréquentes.

Toutefois, l'impact de l'emploi de faible qualité sur le lien avec le marché du travail a été plus important chez les femmes. Près d'une femme sur cinq appartenant au «groupe d'emplois de faible qualité du secteur privé» (groupe 3) en 1995 a évolué vers l'inactivité en 2000, contre seulement près de 10% dans les deux autres groupes pour lesquels les taux de transition vers le chômage et l'inactivité ont finalement été similaires. Il convient toutefois de noter que le «groupe d'emplois du secteur public» inclut une proportion nettement plus élevée de travailleurs sous contrat à durée déterminée et temporaire, ce qui semble compenser l'amélioration de la stabilité de l'emploi à durée indéterminée dans le secteur public, notamment en Belgique, en France, au Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas, en Italie et au Portugal, tous les pays ayant des taux de transition vers le chômage largement supérieurs pour les femmes du groupe 2. En France, en Italie et en Espagne, plus de 20 % des femmes du groupe 2 se sont retrouvées sans emploi cinq ans plus tard. De plus, dans tous les pays à l'exception du Royaume-Uni, 20 % ou plus des femmes du «groupe d'emplois de faible qualité du secteur privé» (groupe 3) en 1995 ont soit perdu soit quitté leur emploi en 1999 – plus d'un tiers au Danemark, en Allemagne et en Espagne (tableau 45).

Durée du travail et aménagement du temps de travail

Cette section aborde une autre question liée à la flexibilité du marché du travail et à la qualité de l'emploi: la durée du travail et l'aménagement du temps de travail. Ce sont des éléments importants de l'agenda consacré à la flexibilité: les horaires flexibles et l'aménagement du temps de travail permettent aux entreprises d'ajuster le travail effectif en fonction de leurs besoins de production, tout en permettant aux employés d'adapter leur vie professionnelle en fonction de leurs préférences en matière de temps de travail et notamment en fonction d'autres responsabilités comme s'occuper des enfants ou d'autres personnes à charge. Ce sont aussi des éléments importants de la qualité de l'emploi. Le travail de nuit, les heures supplémentaires et les horaires très longs en particulier peuvent être en contradiction avec l'objectif d'améliorer la productivité du travail et la qualité de l'emploi.

Encadré 8 – Classification hiérarchique – Méthode des K-means

L'objet des méthodes statistiques connues sous le nom de «classifications hiérarchiques» est de regrouper des individus dans un nombre restreint de classes homogènes. Cette classification est automatique dans la mesure où les classes homogènes (ou «groupes») sont obtenues au moyen d'un algorithme formalisé et non au moyen de méthodes subjectives ou visuelles. En général, on distingue deux types de méthodes de classification: premièrement, les méthodes hiérarchiques (méthodes qui produisent des partitions continues pour aboutir à des classes de plus en plus fines jusqu'à ce qu'un critère d'arrêt soit retenu) et, deuxièmement, les méthodes non-hiérarchiques (méthodes qui produisent directement une partition pour aboutir à un nombre donné de classes).

Dans le cadre de l'analyse présentée dans ce chapitre, la seconde méthode a été utilisée. Elle consiste à regrouper N individus dans K classes de manière à ce que les individus de la même classe soient aussi similaires que possible et à ce que les classes soient aussi distinctes que possible – en fonction de quelques critères appropriés permettant de mesurer le «degré de similitude» des individus de la même classe et «le degré de distinction» entre les différents groupes. Le nombre K de groupes doit être fixé à l'avance car autrement, le problème ci-dessus peut être facilement résolu en définissant chaque individu comme un groupe séparé, solution bien évidemment totalement inutile d'un point de vue pratique.

Dans le langage mathématique, le problème du «grappage» concerne la partition d'un «nuage» de N points de référence dans K sous-ensembles disjoints. Un algorithme général de partition (ou «grappage») des points de référence en sous-ensembles doit minimiser la variation des points de référence autour d'un «centre de gravité» approprié conformément au critère de somme des carrés

$$J = \sum_{j=1}^K \sum_{n \in S_j} \|x_n - \mu_j\|^2$$

est un vecteur représentant le n^{ème}

point de référence et μ_j est le «centre de gravité» géométrique des points de référence du sous-ensemble. Soit I_1, I_2, \dots, I_k l'inertie (variance) au sein de chaque classe, calculée en fonction du centre de gravité g_1, g_2, \dots, g_k respectif, les groupes homogènes sont obtenus

en minimisant la somme de ces variances appelée «variance intra-groupe» (ou «inertie intra-classe») $I_w = \sum_{j=1}^k I_j$. On obtient des groupes suffisamment distincts en optimisant la dispersion de l'ensemble de K centres de gravité g_1, g_2, \dots, g_k autour du point G, centre de gravité du nuage total de N individus, appelé «inertie inter-classe» $I_b = \sum P_j d^2(g_j; G)$, où P_j est la somme des pondérations des individus qui appartiennent à la j^{ème} classe. Plus la valeur de I_b est importante, meilleure est la séparation des groupes.

Pour des raisons mathématiques (théorème de Huygens), ces deux problèmes d'optimisation n'en font qu'un puisque l'inertie totale, I, du nuage de N points autour du centre de gravité G est égale à la somme de l'inertie intra-classe et de l'inertie inter-classe, soit $I = I_w + I_b$. Trouver le maximum de I_b revient donc à trouver le minimum de I_w puisque leur somme est une constante. Il suffit donc de caractériser la meilleure partition possible en K classes en minimisant la «variance intra-groupe» I_w .

La technique utilisée pour résoudre ce problème de minimisation est la «méthode des k-means», ou «méthode d'agrégation par les centres mobiles». C'est une méthode itérative rapide et efficace basée sur les principes suivants: 1. créer aléatoirement K groupes dont les centres sont formés par K individus choisis au hasard parmi N individus; 2. attribuer à chaque individu le groupe de «l'individu central» le plus proche; 3. pour chaque K groupe, recalculer le «centre de gravité» en tenant compte de la partition précédente des individus; 4. puis reclasser les individus dans un autre groupe avec un «individu central» plus proche si nécessaire. Ces étapes sont répétées jusqu'à ce qu'un critère d'arrêt soit atteint de façon à ce qu'aucune nouvelle partition des points de référence des individus dans les groupes ne soit possible.

Étant donné que les résultats fournis par cette méthode dépendent de la définition aléatoire initiale des groupes, les logiciels prévoient plusieurs répétitions automatiques de la procédure pour différents choix aléatoires initiaux, en ne retenant dans le tableau des résultats que la répétition qui optimise l'inertie intermédiaire, en veillant à ce que les groupes soient aussi distincts que possible tout en assurant une homogénéité optimale entre eux.

Dans ces conditions, la présente section examine les quatre questions suivantes: premièrement, le nombre moyen d'heures habituellement travaillées et d'heures supplémentaires; deuxièmement, les horaires de travail réels et la durée du travail en dehors des heures de travail principales; troisièmement, la répartition du temps de travail; et quatrièmement, la portée des horaires flexibles et de l'aménagement du temps de travail.

Nombre moyen d'heures habituellement travaillées et heures supplémentaires

Dans tous les États membres de l'UE et les pays candidats à l'adhésion, la durée légale maximum du temps de travail hebdomadaire est inférieure ou égale à 48 heures (en moyenne, sur une période de référence n'excédant pas quatre mois), la période de

repos journalier minimum est de 11 heures et les horaires journaliers sont limités à huit heures pour les travailleurs de nuit, conformément à la directive de l'UE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.¹⁰⁵ La durée légale maximum du temps de travail hebdomadaire est de 48 heures au Royaume-Uni, en Irlande, aux Pays-Bas, en France, au Danemark, en Allemagne et dans la plupart des pays candidats à l'adhésion. En

¹⁰⁵ Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Tableau 44: Résultats de la classification hiérarchique au niveau de l'UE (part dans l'emploi en % sauf indications différentes)

	hommes				femmes			
	total	groupe 1	groupe 2	groupe 3	total	groupe 1	groupe 2	groupe 3
Âge et niveau d'éducation								
Âge (en années)	40.10	42.36	38.99	38.12	37.87	37.38	36.48	38.70
Hautement qualifié	19.2	48.5	4.3	19.4	19.6	32.3	38.2	2.2
Moyennement qualifié	38.6	41.1	37.4	36.7	39.5	56.4	40.3	22.3
Faiblement qualifié	42.2	10.4	58.3	44.0	40.9	11.2	21.5	75.5
Qualité du travail								
Salaire								
Salaire horaire (en euros)	11.08	16.65	8.16	9.64	8.96	11.32	11.28	5.79
Temps de travail								
temps partiel	1.2	0.5	0.7	54.7	16.6	17.7	16.6	15.3
Type de contrat								
Permanent	89.6	96.5	86.5	62.2	87.6	94.7	79.8	81.9
À durée déterminée	6.2	2.4	7.9	21.2	7.6	3.8	15.8	9.5
De courte durée	2.3	0.3	3.2	13.0	2.7	0.7	2.2	5.1
Occasionnel	1.9	0.8	2.4	3.6	2.1	0.7	2.2	3.5
Statut professionnel								
Fonctions d'encadrement	16.1	35.6	6.2	5.5	8.4	13.8	10.3	2.5
Fonctions intermédiaires	17.5	22.3	15.0	12.1	12.7	16.3	16.3	8.1
Pas de fonctions d'encadrement	66.4	42.1	78.8	82.4	78.9	69.9	73.4	89.4
Formation offerte par l'employeur								
Formation	17.1	29.7	10.8	22.4	20.2	25.3	42.6	9.7
Secteur								
Secteur public	6.4	11.3	3.7	16.5	12.5	4.3	88.9	2.5
Agriculture	3.8	0.8	5.3	7.0	2.2	0.6	1.2	4.0
Industrie	50.5	36.5	58.0	30.4	25.7	20.2	2.5	36.8
Services	45.7	62.7	36.7	62.6	72.2	79.3	96.3	59.2
Profession								
Dirigeants	8.9	23.3	1.6	3.6	4.3	7.5	4.1	0.9
Professions intellectuelles et scientifiques	8.2	22.3	0.7	16.0	8.0	11.6	23.2	0.3
Techniciens	12.2	27.4	4.4	8.5	15.1	23.4	26.7	3.2
Employés de type administratif	9.4	14.1	6.9	8.0	27.2	41.0	19.4	14.2
Personnel des services	6.2	3.4	7.5	12.2	18.5	13.6	13.8	25.0
Agriculteurs qualifiés	2.0	0.2	2.9	4.7	1.0	0.2	0.6	2.0
Artisans	28.7	6.4	40.5	19.7	7.3	1.0	1.2	15.6
Conducteurs de machines	15.7	2.2	22.7	12.7	6.0	0.9	0.8	12.8
Ouvriers et employés non qualifiés	8.7	0.6	12.8	14.5	12.6	0.7	10.3	25.9
Taille de l'entreprise								
Très petite entreprise	36.1	18.6	44.9	52.5	40.9	36.9	29.5	47.8
Petite entreprise	17.7	15.0	19.1	15.8	17.6	17.2	19.7	17.6
Entreprise de taille moyenne	13.0	13.9	12.7	10.1	12.6	12.4	13.7	12.6
Grande entreprise	17.2	24.0	13.7	13.2	15.9	17.8	16.2	13.7
Très grande entreprise	18.8	33.8	11.3	9.0	15.2	19.2	23.8	9.3
Part dans l'emploi en 1995								
B		50.9	47.9	1.1		70.4	4.7	2.5
DK		55.7	42.7	1.7		59.0	21.8	19.2
D		34.7	64.8	0.5		55.3	10.1	34.6
EL		14.4	83.1	2.5		35.1	7.6	57.3
E		19.0	78.7	2.3		32.1	5.3	62.6
F		35.0	62.9	2.1		58.6	3.4	38.0
IRL		25.4	71.3	3.3		42.6	7.7	49.7
I		18.3	80.2	1.4		34.3	4.6	61.1
P		4.5	95.0	0.5		10.1	4.4	85.5
A		44.6	54.2	1.2		38.8	34.3	26.9
NL		60.7	37.1	2.2		71.5	6.8	21.6
UK		45.8	54.2	0		41.1	18.1	40.9
UE		33.2	65.4	1.4		44.5	11.1	44.3

Source: Eurostat, PCM UDB version décembre 2002

Remarques: classification hiérarchique basée sur les données des personnes employées en 1995; pas de données disponibles pour le Luxembourg, la Finlande et la Suède

Tableau 45: Transitions vers le chômage et l'inactivité par groupe, 1995-1999

	hommes						femmes					
	chômage en 1999			inactivité en 1999			chômage en 1999			inactivité en 1999		
	groupe 1	groupe 2	groupe 3	groupe 1	groupe 2	groupe 3	groupe 1	groupe 2	groupe 3	groupe 1	groupe 2	groupe 3
B	0.6	4.3		6.1	6.2	19.1	3.3	3.4	13.1	6.0		14.2
DK	2.1	3.4		7.3	5.2	32.4	2.6	6.6	12.2	6.3	6.1	24.3
D	5.2	7.9		7.7	10.0		4.7	11.1	13.5	10.8	7.0	23.3
EL	3.4	6.3	4.6	10.3	13.2	4.6	4.9	2.4	7.9	7.0	1.8	24.4
E	2.7	8.8	8.9	6.2	8.9	8.3	8.1	5.2	12.5	6.5	17.0	15.5
F	3.6	4.1	14.7	6.3	6.6	17.5	5.4	12.9	7.2	8.4	25.0	13.0
IRL	0.4	1.5	24.1	4.2	5.7		2.4		5.3	8.1	5.7	18.5
I	1.8	4.5	24.2	10.9	10.3	29.8	2.0	9.9	8.8	11.0	10.2	19.7
NL	1.0	1.6		5.4	5.2	6.6	2.9	6.9	9.1	10.2	2.1	21.4
P	3.3	6.0		6.5	6.0	9.9	3.5	15.7	7.4	2.8	3.5	10.7
A	2.3	3.8	10.2	10.6	6.2	11.8	3.8	0.0	6.7	15.2	12.8	19.3
UK	0.4	2.0	–	9.5	8.0	–	0.6		2.0	13.7	10.0	15.8
UE	2.2	5.2	10.2	7.6	8.0	12.7	3.7	4.6	8.4	9.6	10.4	17.0

Source: Eurostat, PCM UDB version décembre 2002

Remarques: classification hiérarchique basée sur les données des personnes employées en 1995; pas de données disponibles pour le Luxembourg, la Finlande et la Suède; pour l'Allemagne, pas d'informations disponibles sur le statut professionnel et le secteur.

Table 46: Nombre maximal légal, nombre moyen fixé par convention collective et nombre moyen par semaine d'heures de travail légales habituellement travaillées par semaine et obtenu par convention collective dans les États membres de l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2002

	Nombre maximal d'heures légales habituellement travaillées par semaine, 2002	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine obtenu par convention collective, 2002	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des employés, 2002	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des employés à temps plein, 2002	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des employés à temps partiel, 2002
B	39	39.0	35.7	39.3	19.7
DK	48	37.0	34.8	39.1	22.7
D	48	37.7	35.2	39.9	18.5
EL	48	40.0	40.2	41	17.7
E	40	38.5	38.6	40.4	20.7
F	48	35.7	35.2	37.7	18.3
IRL	48	39.0	35.8	39.5	23
I	48	38.0	37.2	38.5	18.7
L	48	39.0	37.3	39.5	23.8
NL	48	37.0	30.1	38.9	20.9
P	40	39.0	39.3	40.3	21.8
A	40	38.5	36.6	40	19.2
FIN	40	39.3	36.9	39.2	20.6
S	40	38.8	36	39.9	20.6
UK	48	37.2	37.2	43.3	22.5
EU		38.5	36.1	40	18.8

 Source: EIRO; Eurostat, EFT, 2^{ème} trimestre 2002

 Remarques: pour la France et l'Autriche, les données se réfèrent au 1^{er} trimestre 2002; pas d'informations complètes disponibles pour les pays candidats à l'adhésion

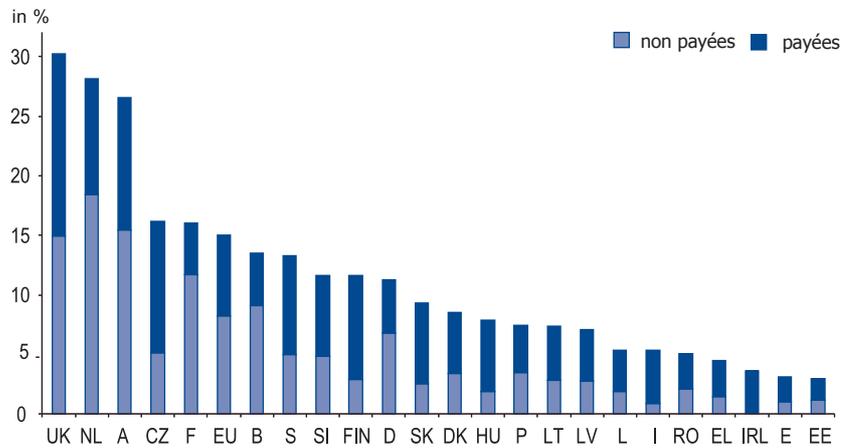
Espagne, au Portugal, en Autriche, en Finlande et en Suède, cette durée est fixée à 40 heures et en Belgique à 39 heures. La durée légale maximum du temps de travail journalier est inférieure ou égale à 10 heures dans la plupart des États membres de l'UE. Elle est plus élevée (13 heures) au Danemark, en Italie, en Irlande et au Royaume-Uni ainsi que dans la plupart des pays candidats à l'adhésion.

La durée normale de travail des travailleurs à temps plein dans l'ensemble des secteurs prévue dans les conventions collectives s'échelonne entre 35,7 heures en France et 40 heures ou plus en Grèce et dans la plupart des pays candidats à l'adhésion. La durée normale de travail prévue est de ce fait restée nettement inférieure à la durée légale maximum dans tous les pays à l'exception de la Belgique. Le nombre moyen d'heures¹⁰⁶ habituellement travaillées des employés à temps plein dans l'UE était de 40 heures en 2001, contre 38,5 heures négociées dans les conventions collectives moyennes. Dans tous les pays à l'exception de la Finlande, de la Belgique et de l'Italie, le nombre moyen d'heures travaillées dépasse la limite prévue dans les conventions collectives d'au moins une demi-heure et au Danemark, en France et en Allemagne, l'écart entre le nombre d'heures travaillées en pratique est supérieur de deux heures ou plus au nombre d'heures prévues dans les conventions collectives. Toutefois, au Royaume-Uni, cet écart est supérieur à six heures.

Il est évident que le nombre d'heures généralement travaillées varie plus que le nombre d'heures prévues dans les conventions collectives, allant de 30,1 heures aux Pays-Bas à 40,2 heures en Grèce pour l'ensemble des travailleurs, et de 39 heures en France, en Italie et aux Pays-Bas à 43,3 heures au Royaume-Uni pour les travailleurs à temps plein. Dans les pays candidats à l'adhésion, le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine est une à quatre heures supérieur à la moyenne de l'UE, allant de moins de 40 heures en Lituanie, à Chypre et en Estonie à 42 heures ou plus en Roumanie et en Lettonie pour l'ensemble des travailleurs, et de 39,5 heures en Lituanie à 43,6 heures en Lettonie pour les travailleurs à temps plein (tableau 98).

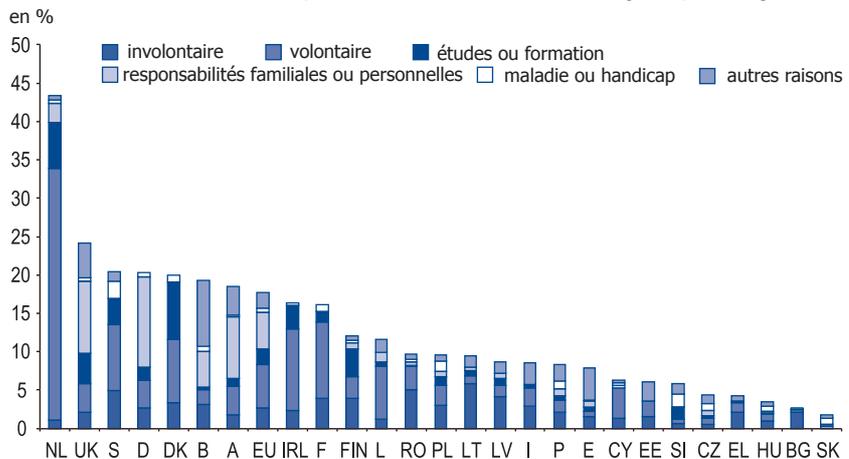
Les différences en matière d'incidence des heures supplémentaires expliquent en grande partie les différences constatées entre les pays concernant la durée moyenne de travail hebdomadaire. Dans tous les États membres de l'UE à l'exception du Danemark, de l'Irlande

Graphique 98: Incidence des heures supplémentaires dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2001 (en % des travailleurs)



Source: Eurostat, EFT, module ad hoc 2001
Remarque: pas de données disponibles pour la République tchèque, la Lettonie et la Roumanie

Graphique 99: Travail à temps partiel dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, en fonction des raisons invoquées, 2002 (en % des travailleurs)



Source: Eurostat, EFT
Remarque: les données pour la France et l'Autriche se réfèrent au 1er trimestre 2002

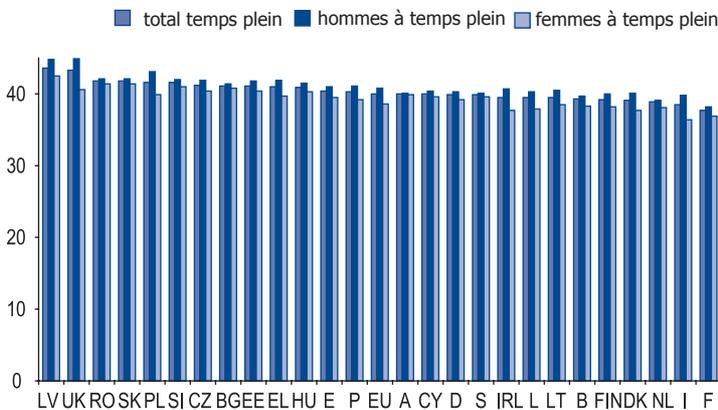
et des États membres du Sud de l'UE, plus de 10% des travailleurs effectuent des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires dans les pays candidats à l'adhésion sont nettement moins fréquentes compte tenu des horaires normaux déjà beaucoup plus longs. Seules la République tchèque, la Slovaquie et

la Slovaquie enregistrent des niveaux d'heures supplémentaires identiques à ceux observés dans la plupart des États membres de l'UE.

La proportion de travailleurs effectuant des heures supplémentaires est plus élevée en Autriche, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni où

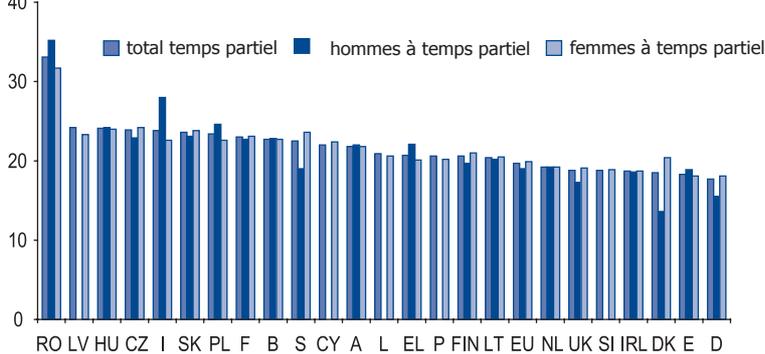
¹⁰⁶ Les heures habituellement travaillées par semaine correspondent au nombre d'heures généralement travaillées par personne, y compris les heures supplémentaires – payées ou non – généralement effectuées (en excluant le temps de trajet vers et depuis le bureau et la pause déjeuner).

Graphique 100: Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des employés à temps plein dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion par sexe, 2002



Source: Eurostat, EFT

Graphique 101: Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des employés à temps partiel dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion par sexe, 2002



Source: Eurostat, EFT

Remarque: dans le cas du Luxembourg, du Portugal, de la Lettonie et de la Slovaquie, le nombre moyen d'heures travaillées par les hommes à temps partiel n'étant pas fiable, il ne figure pas dans le graphique

sont concernés près de 30 % de l'ensemble des travailleurs, entre 15 et 20 % des travailleurs à temps partiel et entre 30 et 35 % des travailleurs à temps plein. Dans tous les pays, les travailleurs à temps partiel sont moins susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires. Enfin, il existe aussi des différences concernant l'incidence des heures supplémentaires non payées: près de 10 % ou plus des travailleurs dans les trois pays susmentionnés ainsi qu'en France et en Belgique, effectuent des heures supplémentaires non payées. Dans tous ces pays mais aussi en Allemagne, la moitié ou plus des travailleurs font des heures supplémentaires sans être payés – c'est certainement une dimension importante

de la flexibilité du marché du travail, de la compétitivité et de l'emploi (graphique 99).

Le faible écart d'une heure et demie entre le nombre moyen d'heures habituellement travaillées de l'ensemble des travailleurs et des travailleurs à temps plein dans les pays candidats à l'adhésion est dû à deux facteurs. Premièrement, le nombre moyen d'heures travaillées des employés à temps partiel est beaucoup plus élevé dans les pays candidats à l'adhésion. Tandis qu'il va de 18,8 heures en Slovaquie à 33,1 heures en Roumanie, le nombre moyen d'heures travaillées des employés à temps partiel va de 20 heures en Belgique, en France, en Allemagne, en Autriche,

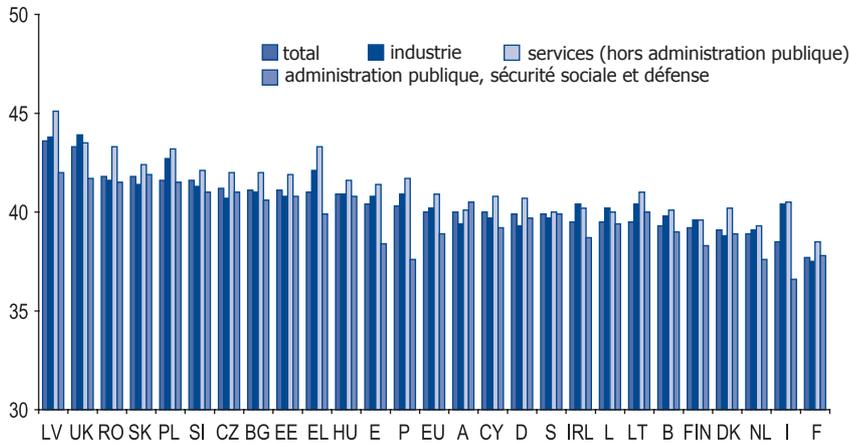
en Grèce et en Italie à plus de 22 heures au Danemark, au Luxembourg et au Royaume-Uni. Deuxièmement, la part de l'emploi des employés à temps partiel reste inférieure à 10% dans tous les pays candidats à l'adhésion, contre 18 % dans l'UE. Elle a été la plus élevée en Pologne, en Lituanie et en Roumanie, où près de 10 % des travailleurs étaient à temps partiel – proportion par conséquent supérieure à celle des États membres du Sud de l'UE.

Sauf en Slovaquie, en République tchèque, en Slovaquie et à Chypre, le peu d'employés à temps partiel souhaitent en majorité travailler à temps plein. Cette situation est plus marquée en Lituanie, en Lettonie, en Roumanie et en Bulgarie où plus de la moitié des employés à temps partiel déclarent travailler involontairement à temps partiel. La situation est identique en Grèce, au Portugal, en Italie, en Finlande et en Suède où plus de 25 % des employés à temps partiel préféreraient un travail à temps plein mais ils n'en ont pas trouvé. La situation est toutefois différente de celle des autres États membres de l'UE où une grande majorité des employés travaillent à temps partiel volontairement ou pour cause d'études ou de formation, de maladie ou de handicap, ou de responsabilités familiales ou autres raisons personnelles. Trois employés à temps partiel sur quatre aux Pays-Bas, plus de 60 % en France, au Luxembourg, au Royaume-Uni et à Chypre, et plus de 40% au Danemark et en Suède ont choisi de travailler à temps partiel (graphique

Dans tous les pays, le travail à temps partiel reste l'apanage des femmes. Ainsi, le nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des hommes est supérieur à celui des femmes dans tous les pays, avec plus de 10 heures de plus par semaine aux Pays-Bas et au Royaume-Uni et entre trois et sept heures en plus dans la plupart des autres États membres. Les écarts relatifs au temps de travail moyen entre les hommes et les femmes sont inférieurs dans les pays candidats à l'adhésion, les hommes travaillant entre une heure de plus en Slovaquie, en Roumanie et en Bulgarie, et quatre heures de plus en Pologne.

Dans certains pays, il existe aussi des différences entre les sexes concernant le temps de travail des employés à temps plein. C'est notamment le cas au Danemark, au Luxembourg, en Italie, en Irlande, au Royaume-Uni et en Pologne où les femmes à temps plein travaillent en moyenne 5 à 10% de moins, soit deux à quatre heures de moins par semaine que les hommes (graphique 5.3). Par contre, dans le cadre du travail à temps partiel, les femmes travaillent

Graphique 102: Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des employés à temps plein dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion par secteur, 2002

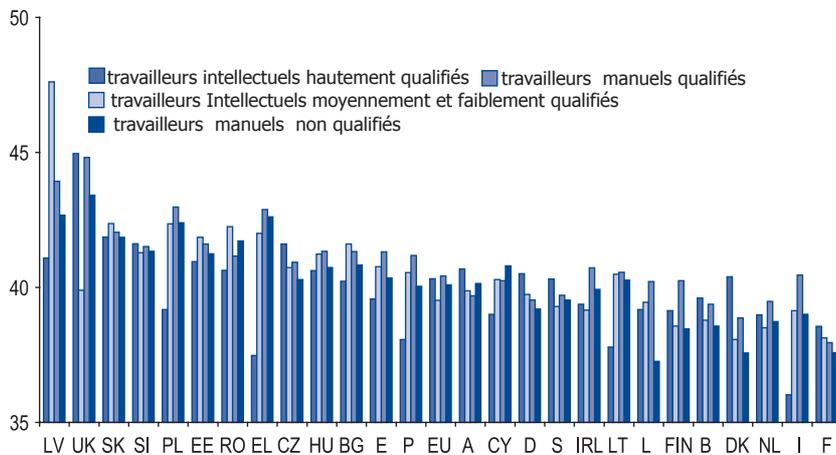


Source: Eurostat, EFT
Remarque: les données pour la France et l'Autriche se réfèrent au 1er trimestre 2002

Hongrie et en Slovaquie, surtout en raison du temps d'enseignement formation relativement plus long pris sur le temps de travail dans ces pays. Les variations des horaires de travail sont généralement beaucoup plus importantes dans le secteur des services, sauf au Royaume-Uni, en Irlande, au Luxembourg et en Finlande.

Les horaires sont généralement plus longs dans le secteur des services que dans l'industrie et l'administration publique, notamment dans les pays candidats à l'adhésion mais aussi dans la plupart des États membres, y compris l'Allemagne et l'Autriche. Dans la plupart des pays, y compris les États membres du Sud de l'UE, la France, le Luxembourg et l'Allemagne mais aussi la Lettonie, Chypre et la Roumanie, les horaires sont généralement plus longs dans le secteur «Hôtels et restaurants», où la durée du travail est supérieure à la moyenne de plus de 5%. Parmi les autres secteurs où le temps de travail est généralement supérieur à la moyenne figurent l'«Immobilier, location et services aux entreprises», les «Transports et communications» et la «Construction», notamment en Pologne et en Roumanie, mais également au Royaume-Uni, en Irlande, en Italie et en Grèce (graphique 102 et tableau 49 en annexe).

Graphique 103: Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des employés à temps plein dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion par profession, 2002



Source: Eurostat, EFT
Remarque: les données pour la France et l'Autriche se réfèrent au 1er trimestre 2002

En ce qui concerne le temps de travail en fonction de la profession, aucune tendance ne se dégage véritablement: généralement plus longs chez les dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise et les membres de l'exécutif et des corps législatifs, le personnel des services et les travailleurs manuels qualifiés, les horaires ont tendance à être moins élevés dans les catégories «Professions intellectuelles et scientifiques», «techniciens» et «ouvriers et employés non qualifiés». Il existe toutefois des écarts flagrants entre les pays. Dans les États membres du Sud de l'UE et dans la plupart des pays candidats à l'adhésion – en particulier la Pologne, la Lituanie et la Lettonie – les horaires des travailleurs intellectuels hautement qualifiés restent nettement inférieurs à ceux d'autres professions et contrastent avec les horaires assez longs des travailleurs manuels qualifiés, y compris les agriculteurs. Au contraire, les horaires des travailleurs intellectuels hautement qualifiés sont généralement assez longs en Allemagne, en Autriche, au Benelux et dans les États membres du Nord mais surtout au Royaume-Uni. Le cas de ce pays est particulièrement intéressant puisqu'il enregistre aussi le temps de travail le plus faible chez les travailleurs intellectuels faiblement et moyennement qualifiés, y compris parmi le personnel des services et les vendeurs (graphique 103 et tableau 50 en annexe).

en moyenne généralement plus longtemps, notamment dans les États membres du Nord, en Allemagne et au Royaume-Uni. C'est seulement dans les États membres du Sud de l'UE, en Pologne et en Roumanie que les hommes à temps partiel travaillent en moyenne plus que les femmes (101).

Il existe également des différences importantes concernant le nombre moyen d'heures habituellement travaillées en fonction des secteurs et des professions, à la fois pour les

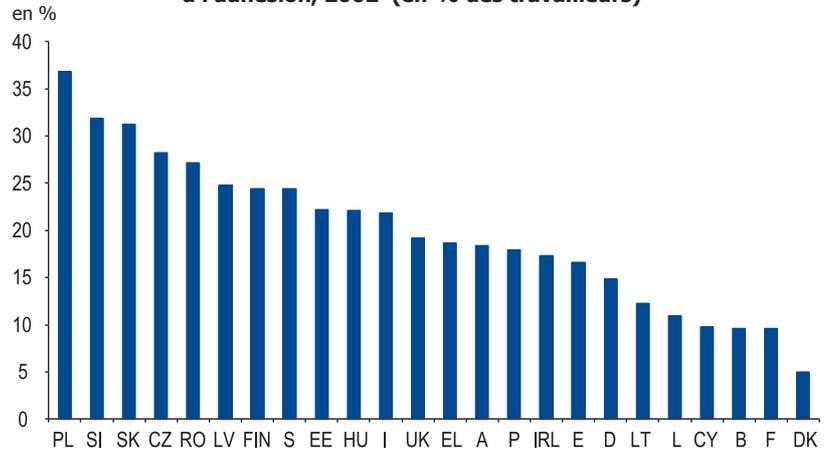
employés à temps plein et pour les employés à temps partiel. Les variations des horaires de travail entre les secteurs sont plus marquées au Royaume-Uni et en Irlande, dans les États membres du Sud de l'UE et, parmi les pays candidats à l'adhésion, en Lettonie, en Roumanie et en Pologne. Par contre, les variations des horaires moyens entre les secteurs sont comparativement moins importantes dans les États membres du Nord, en Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas et en République tchèque, en Slovaquie, en

Chez les employés à temps partiel, les variations des horaires moyens sont généralement plus importantes en fonction des secteurs et des professions. Le temps de travail est relativement plus court dans les secteurs «Hôtels et restaurants» et «Éducation» que dans les secteurs «Administration publique» et «Construction». Dans les États membres de l'UE, les horaires des employés à temps partiel de la catégorie «Ouvriers et employés non qualifiés» tendent également à être beaucoup plus courts que dans d'autres professions, notamment aux Pays-Bas, au Danemark et en Allemagne où les horaires moyens des ouvriers et employés non qualifiés sont inférieurs à 15 heures par semaine. Bien que les données concernant les pays candidats à l'adhésion soient assez limitées, la durée du travail à temps partiel semble aussi plus longue en général, dépassant celle de l'UE de cinq heures ou plus dans certains secteurs et certaines professions. Ainsi, en République tchèque, en Hongrie et en Pologne, seuls pays candidats à l'adhésion dont les données sur le temps de travail des employés à temps partiel sont assez fiables et informatives, le personnel des services et les employés et ouvriers non qualifiés à temps partiel travaillent en moyenne 24 à 25 heures, contre 17 à 19 heures dans l'UE.

Horaires de travail réels et travail en dehors des heures principales

Concernant les horaires de travail réels, une proportion importante de travailleurs européens effectuent un travail posté ou travaillent en dehors des heures principales, notamment le soir ou le week-end. Le travail posté est nettement plus fréquent dans les pays candidats à l'adhésion que dans les États membres actuels de l'UE, plus de 25 % des travailleurs polonais, slovènes, slovaques, tchèques et roumains effectuant généralement ou parfois un travail posté. Parmi les États membres de l'UE, il est le plus fréquent en Finlande et en Suède où un tiers des travailleurs doivent effectuer un travail posté au moins parfois (graphique 104). Le travail posté est généralement plus fréquent chez les professions manuelles qualifiées. S'il est plus fréquent chez les hommes dans l'UE, dans la plupart des pays candidats à l'adhésion, la proportion de femmes effectuant un travail posté est égale à celle des hommes.

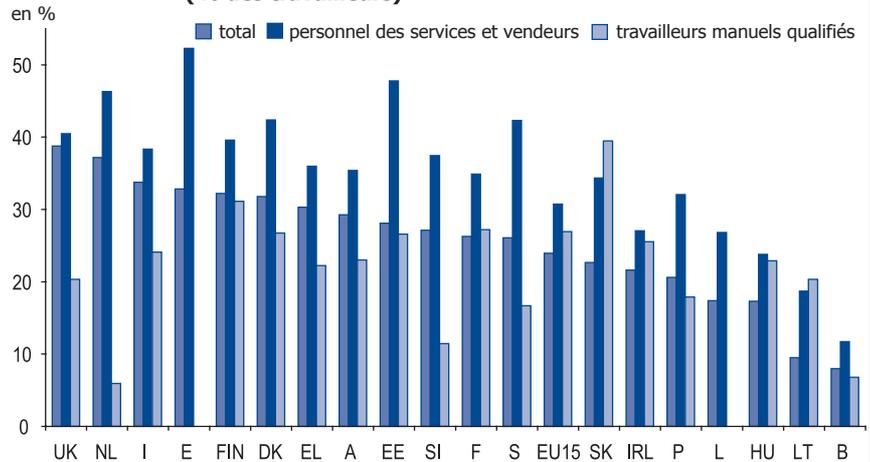
Graphique 104: Incidence du travail posté dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2002 (en % des travailleurs)



Source: Eurostat, EFT, 2ème trimestre 2002

Remarques: pas de données disponibles pour les Pays-Bas, la Bulgarie et Malte; les données pour l'Espagne, la France et l'Autriche se réfèrent au 1er trimestre 2002

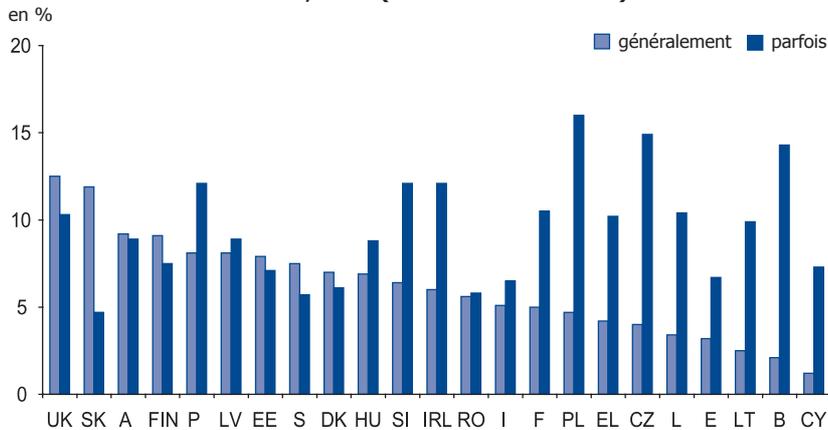
Graphique 105: Travail en dehors des heures de travail principales (% des travailleurs)



Source: Eurostat, EFT, module ad hoc 2001

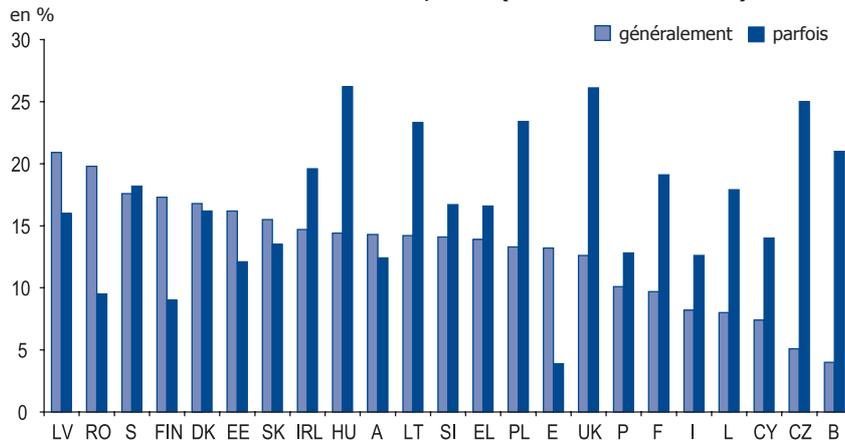
Remarque: pas de données disponibles pour l'Allemagne, la République tchèque, la Lettonie et la Roumanie

107 Il convient de noter, alors que les différences entre les pays concernant les heures de travail principales et le travail le soir ou la nuit peuvent en partie refléter des différences culturelles et climatiques entre les pays, que les statistiques présentées s'appuient sur les questions harmonisées de l'EFT. La réponse «généralement» correspond à au moins la moitié des jours travaillés (dans le cas du travail la nuit et le soir) et à deux dimanche ou plus (dans le cas du travail dominical) sur une période de référence de quatre semaines précédant l'entretien. Les réponses doivent se référer strictement aux horaires de travail officiels. Par conséquent, les travailleurs qui, de leur propre initiative, emportent du travail chez eux ou travaillent à leur bureau le dimanche ne sont pas inclus. Les définitions du travail le soir ou la nuit en particulier varient considérablement selon les enquêtes. En tenant compte de cet élément, généralement, le «travail du soir» est le travail effectué après les heures normales de travail de chaque pays, mais avant les heures normales de sommeil tandis que le «travail de nuit» correspond au travail effectué pendant les heures normales de sommeil.

Graphique 106: Incidence du travail de nuit dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2002 (en % des travailleurs)


Source: Eurostat, EFT, 2ème trimestre 2002

Remarques: proportion des employés qui travaillent - généralement ou parfois - la nuit; pas de données disponibles pour l'Allemagne, les Pays-Bas, la Bulgarie et Malte; les données pour l'Espagne, la France et l'Autriche se réfèrent au 1er trimestre 2002

Graphique 107: Incidence du travail dominical dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2002 (en % des travailleurs)


Source: Eurostat, EFT, 2ème trimestre 2002

Remarques: proportion des employés qui travaillent - généralement ou parfois - le dimanche; pas de données disponibles pour l'Allemagne, les Pays-Bas, la Bulgarie et Malte; les données pour l'Espagne, la France et l'Autriche se réfèrent au 1er trimestre 2002

De même, le travail en dehors des heures principales¹⁰⁷ est fréquent en Europe. Il est plus répandu au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Italie et en Espagne où un tiers ou plus des travailleurs travaillent en dehors des heures principales. De plus, il est généralement plus fréquent chez les travailleurs manuels ou faiblement qualifiés. En Espagne en particulier, plus de la moitié des femmes employées dans les services ou la vente travaillent en dehors des heures principales. Au Royaume-Uni, en Espagne, aux Pays-Bas et en Estonie, en outre,

plus de la moitié des hommes employés dans les services ou la vente travaillent en dehors des heures principales. L'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni sont aussi les seuls pays où plus de 30 % des travailleurs intellectuels hautement qualifiés travaillent en dehors des heures principales (graphique 105). Il n'existe pas nécessairement de lien précis entre le travail en dehors des heures principales et le sexe, les femmes travaillant généralement moins souvent en dehors des heures principales que les hommes en Irlande, au Royaume-Uni,

en Hongrie et en République slovaque, mais beaucoup plus souvent au Luxembourg, en France, en Belgique et en Suède.

Le travail en dehors des heures principales s'effectue le plus souvent le soir ou le week-end. Au Royaume-Uni et dans les États membres du Nord en particulier, plus de 20% des travailleurs déclarent travailler régulièrement le soir. La proportion des personnes qui travaillent parfois le soir est généralement élevée dans tous les pays, atteignant un tiers ou plus des travailleurs en Grèce, en Pologne et en République tchèque. Au total, plus de la moitié des travailleurs déclarent travailler le soir au moins parfois au Royaume-Uni et en Grèce. Le travail de nuit est également répandu, entre 10 et 20% des personnes travaillant au moins parfois la nuit dans tous les États membres de l'UE et les pays candidats à l'adhésion. Il est plus fréquent au Royaume-Uni où plus de 20% des personnes travaillent au moins parfois la nuit, la moitié d'entre eux régulièrement. De même, en Slovaquie, plus de 10% des personnes travaillent régulièrement la nuit.

Enfin, le travail dominical régulier est plus répandu en Lettonie et en Roumanie - deux pays où les horaires de travail sont longs et où la proportion d'agriculteurs est élevée - et dans les États membres du Nord. Dans tous les pays candidats à l'adhésion (excepté Chypre) et en Suède, au Danemark, au Royaume-Uni et en Irlande, plus de 30 % des travailleurs travaillent au moins parfois le dimanche. Ces types de travail en dehors des heures principales sont beaucoup moins répandus en Belgique, au Luxembourg, en France, en République tchèque et à Chypre; en effet, dans tous ces pays, moins de 10% des travailleurs travaillent régulièrement le dimanche et moins de 5 % travaillent régulièrement la nuit (graphiques 106-107).

Répartition du temps de travail

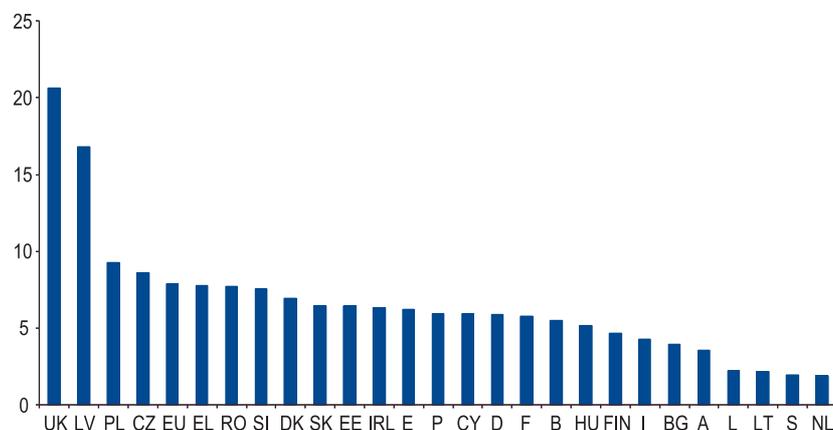
L'étude de la répartition du temps de travail des employés à temps plein révèle d'importantes différences entre les modèles de temps de travail (tableau 47). Entre les quantiles inférieurs et supérieurs, les horaires varient entre 35 et 45 heures ou plus dans la majorité des États membres et à Chypre, et entre 40 et 45 heures ou plus dans la plupart des pays candidats à l'adhésion. Parmi les pays où les variations du temps de travail sont les moins importantes figurent l'Allemagne, les Pays-Bas et la Finlande – où les horaires se situent entre 36 et 42 heures seulement – et en particulier le Luxembourg, l'Autriche et la Suède où les horaires moyens sont presque constants à 38-40 heures pour la répartition du temps de travail. Parmi les pays

candidats à l'adhésion, la Lituanie est le seul où la semaine de travail est aussi comprimée (36 à 40 heures).

Dans l'UE, les variations du temps de travail sont plus élevées au Royaume-Uni, les horaires moyens dans les quantiles supérieurs étant plus élevés que ceux des quantiles inférieurs avec une différence stupéfiante de 20 heures. Au Royaume-Uni, plus de la moitié des employés à temps plein travaillent environ – ou plus de – 50 heures en moyenne par semaine, et les horaires hebdomadaires moyens dans le quartile supérieur de la répartition sont d'environ 60 heures pour les hommes et 50 heures pour les femmes. Les horaires moyens les plus élevés sont supérieurs à 40 heures par semaine dans tous les pays de l'UE sauf au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Autriche et en Suède, avec 50 heures ou plus pour les hommes en Irlande, et pour les hommes et les femmes au Royaume-Uni.

Tandis que la répartition du temps de travail dans les pays candidats à l'adhésion est

Graphique 108: Horaires de travail longs dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2002 (proportion des employés à temps plein qui travaillent généralement plus de 48 heures par semaine)



Source: Eurostat, EFT, 2ème trimestre 2002

Remarques: pas de données disponibles pour Malte; les données pour la France et l'Autriche se réfèrent au 1er trimestre 2002

Tableau 47: Nombre moyen d'heures de travail des employés à temps plein par quantile et par sexe, 2001

	Total					Hommes					Femmes				
	<10%	10-25%	25-50%	50-75%	75-90%	<10%	10-25%	25-50%	50-75%	75-90%	<10%	10-25%	25-50%	50-75%	75-90%
B	36	38	38	40	44	37	38	38	40	45	35	38	38	39	40
DK	37	37	37	40	45	37	37	37	41	48	35	37	37	37	43
D	36	38	39	40	42	36	38	40	40	45	35	38	39	40	40
EL	35	40	40	42	48	38	40	40	45	48	30	39	40	40	48
E	37	40	40	40	45	38	40	40	40	46	35	38	40	40	41
F	35	35	39	39	45	35	35	39	39	45	35	35	38	39	41
IRL	35	39	39	40	45	38	39	39	40	50	30	37	39	40	40
I	35	36	40	40	45	36	37	40	40	48	24	36	38	40	40
L	39	40	40	40	40	40	40	40	40	40	24	40	40	40	40
NL	36	36	40	40	40	36	38	40	40	40	36	36	38	40	40
A	38	38	40	40	40	38	38	40	40	40	38	38	40	40	40
P	35	40	40	40	45	35	40	40	40	45	35	35	40	40	42
FIN	36	38	38	40	42	37	38	40	40	45	35	38	38	40	40
S	37	40	40	40	40	38	40	40	40	40	37	38	40	40	40
UK	36	38	41	48	55	37	39	43	50	56	35	37	39	43	50
UE	38	39	40	41	44	39	40	40	41	45	36	37	39	39	41
BG	40	40	40	40	45	40	40	40	40	48	40	40	40	40	42
CY	35	38	38	40	45	38	38	38	40	48	35	38	38	40	45
CZ	38	40	40	40	45	38	40	40	40	50	38	40	40	40	43
EE	40	40	40	40	48	40	40	40	40	48	40	40	40	40	42
HU	40	40	40	40	44	40	40	40	40	48	40	40	40	40	42
LT	36	40	40	40	40	40	40	40	40	40	33	40	40	40	40
LV	40	40	40	45	55	40	40	40	48	60	40	40	40	42	50
PL	40	40	40	42	48	40	40	40	42	50	30	40	40	42	48
RO	40	40	40	40	48	40	40	40	40	48	40	40	40	40	48
SI	40	40	40	40	45	40	40	40	40	48	40	40	40	40	42
SK	40	40	42	42	42	40	40	42	42	48	40	40	42	42	42

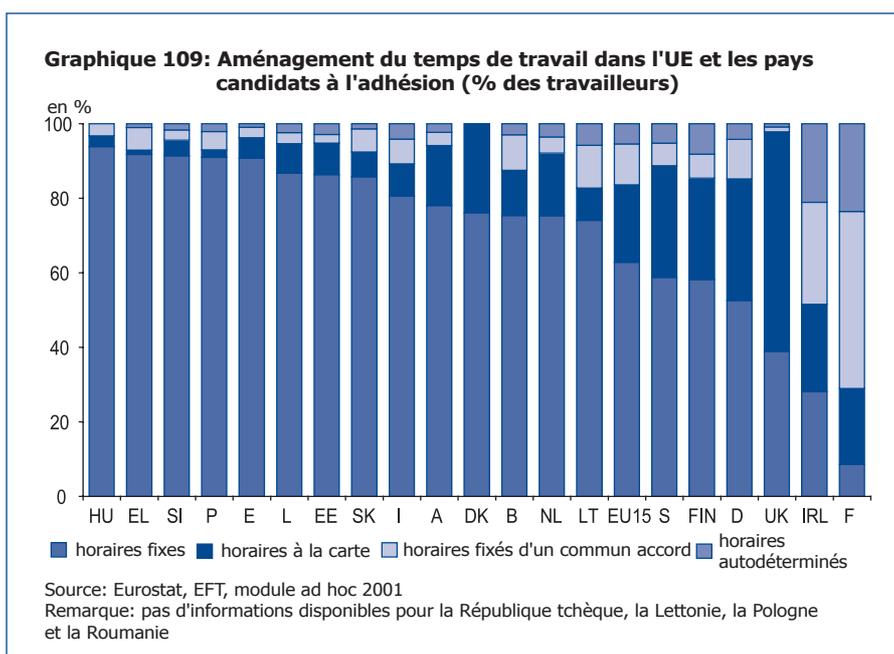
Source: Eurostat, EFT, module ad hoc 2001

Tableau 48: Aménagement du temps de travail le plus fréquent et flexibilité du temps de travail en fonction du type de temps de travail et du sexe, 2001

	Employés à temps plein						Employés à temps partiel					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	Temps de travail le plus fréquent	2 ^{ème} temps le plus fréquent	Proportion	Temps de travail le plus fréquent	2 ^{ème} temps le plus fréquent	Proportion	Temps de travail le plus fréquent	2 ^{ème} temps le plus fréquent	Proportion	Temps de travail le plus fréquent	2 ^{ème} temps le plus fréquent	Proportion
B	38h	40h	63.7	38h	40h	57.4	20h	32h	25.7	20h	19h	32.7
DK	37h	40h	67.7	37h	40h	66.0	10h	15h	25.5	30h	32h	25.7
D	40h	38h	60.0	40h	38h	62.8	20h	10h	29.9	20h	30h	34.1
EL	40h	48h	69.2	40h	48h	65.5	20h	30h	38.4	20h	30h	35.3
E	40h	38h	77.0	40h	38h	77.5	20h	25h	52.3	20h	25h	45.1
F	35h	39h	57.8	35h	39h	59.7	20h	30h	34.1	20h	30h	28.3
IRL	39h	40h	63.5	39h	40h	57.8	20h	8h	34.2	20h	24h	36.6
I	40h	36h	69.6	40h	36h	72.1	20h	40h	38.2	20h	24h	42.9
L	40h	37h	88.4	40h	20h	87.2	20h	40h	46.5	20h	30h	52.7
NL	40h	38h	70.8	36h	40h	83.0	32h	8h	29.7	32h	20h	25.4
A	40h	38h	84.9	40h	38h	84.8	20h	30h	47.1	20h	30h	52.8
P	40h	35h	76.7	40h	35h	83.9	30h	20h	39.0	20h	25h	40.9
FIN	40h	38h	72.8	38h	40h	56.8	20h	30h	32.3	30h	20h	34.0
S	40h	38h	82.3	40h	38h	80.8	20h	30h	39.2	30h	20h	38.8
UK	40h	38h	22.7	38h	40h	28.2	20h	16h	17.5	20h	16h	17.2
UE	40h	38h	48.1	40h	38h	48.7	20h	30h	24.1	20h	30h	27.6
BG	40h	48h	85.0	40h	48h	85.2	20h	25h	40.9	20h	25h	51.7
CY	38h	40h	74.4	38h	40h	69.1	25h	20h	38.0	25h	20h	47.6
CZ	40h	38h	75.6	40h	38h	78.5	30h	20h	50.2	30h	20h	48.2
EE	40h	48h	83.5	40h	48h	82.8	20h	25h	59.6	20h	30h	60.6
HU	40h	50h	85.4	40h	42h	87.1	20h	30h	65.9	20h	30h	71.7
LT	40h	48h	82.9	40h	36h	83.3	20h	30h	62.5	20h	30h	65.0
LV	40h	48h	71.1	40h	48h	69.4	20h	24h	36.2	20h	24h	34.9
PL	40h	42h	72.7	40h	42h	73.5	20h	30h	40.6	20h	30h	48.3
RO	40h	48h	87.8	40h	48h	90.0	40h	30h	45.4	40h	20h	51.8
SI	40h	50h	86.4	40h	42h	88.5	20h	30h	62.3	20h	30h	59.7
SK	42h	40h	84.1	42h	40h	84.6	20h	30h	71.5	20h	30h	57.2

Source: Eurostat, EFT, module ad hoc 2001

Remarques: les proportions qui figurent dans le tableau indiquent la proportion d'employés ayant un temps de travail correspondant à l'un des deux temps les plus fréquents.



identique à celle des États membres – le temps de travail étant identique en Lettonie et au Royaume-Uni -, deux différences importantes persistent. Premièrement, les employés à temps plein sont généralement peu nombreux à travailler moins de 40 heures par semaine. Deuxièmement, la proportion d'employés ayant des horaires très longs – 48 heures ou plus par semaine – est nettement plus élevée. Le Royaume-Uni, où plus de 20 % des employés à temps plein travaillent régulièrement plus de 48 heures par semaine, est une exception notable. Ce pourcentage se situe entre 5 et 10 % dans la plupart des pays candidats à l'adhésion (sauf à Chypre et en Hongrie), contre moins de 5 % dans la majorité des États membres de l'UE. La Grèce, l'Espagne, le Portugal, le Danemark et l'Irlande sont les seuls États membres de l'UE où la proportion d'employés à temps plein ayant des horaires aussi longs que ceux des pays candidats à l'adhésion (graphique 108).

Concernant la répartition du temps de travail, dans tous les pays candidats à l'adhésion à l'exception de Chypre, de la Lituanie et de la République tchèque, les horaires moyens dans le décile inférieur sont de 40 heures, contre 35 à 38 heures dans la plupart des États membres de l'UE. De ce fait, les écarts de répartition du temps de travail entre les hommes et les femmes sont beaucoup moins importants. Ainsi, les horaires moyens dans les quantiles inférieurs sont identiques pour les hommes et les femmes, mais ils sont généralement moins élevés pour les femmes que pour les hommes dans de nombreux États membres de l'UE. Les différences entre les sexes dans le quantile supérieur de la répartition du temps de travail sont toutefois identiques à celles de la plupart des États membres de l'UE – sauf ceux qui pratiquent la semaine de travail très comprimée – où les horaires moyens dans les quantiles supérieurs des hommes sont supérieurs à ceux des femmes d'environ cinq heures par semaine. Les deux principales exceptions sont la Pologne et la Roumanie où les hommes et les femmes ont des horaires aussi longs. Enfin, les horaires moyens dans le quantile supérieur de la répartition dépassent 45 heures par semaine dans tous les pays sauf en Lituanie et atteignent 50 heures ou plus en Lettonie, en République tchèque et en Pologne pour les hommes, et en Lettonie pour les femmes aussi.

Horaires flexibles et aménagement du temps de travail

Une autre solution pour étudier la flexibilité du temps de travail consiste à évaluer la proportion de travailleurs concernés ou non par les horaires de travail les plus fréquents (tableau 48). Dans l'UE, la plupart des employés à temps plein rentrent dans l'une des deux catégories d'horaires, soit 40 heures par semaine soit moins de 40 heures (35, 36, 37, 38 ou 39 en fonction du pays). Dans les pays candidats à l'adhésion, les deux temps de travail les plus fréquents sont soit 40 heures soit plus de 40 heures (42, 48 ou 50 en fonction du pays). La proportion de travailleurs concernés par les deux catégories susmentionnées est en général élevée. Une proportion généralement importante d'employés à temps plein a généralement l'un des deux horaires les plus fréquents; cette proportion va de 60 à 80% dans les États membres de l'UE et de 75 à 90% dans les pays candidats à l'adhésion. La flexibilité du temps de travail est donc généralement plus élevée dans les États membres de l'UE,

notamment au Royaume-Uni où moins d'un tiers des employés à temps plein sont concernés par l'un des deux horaires hebdomadaires les plus fréquents.

Comme on pouvait s'y attendre, chez les employés à temps partiel, les différences d'aménagement du temps de travail sont beaucoup plus importantes. Dans la plupart des États membres de l'UE et des pays candidats à l'adhésion, le temps de travail hebdomadaire total le plus fréquent des employés à temps partiel est de 20 heures. Font exception à cette règle Chypre (25 heures), les États membres du Nord et la République tchèque (30 heures), les Pays-Bas (32 heures) et la Roumanie (40 heures). La proportion d'employés à temps partiel dont les horaires dépendent des deux modèles de temps de travail les plus fréquents est nettement inférieure à celle des employés à temps plein, signe d'une flexibilité du temps de travail plus élevée chez les travailleurs à temps partiel. Uniquement en Espagne, au Luxembourg et en Autriche, ainsi que dans la plupart des pays candidats à l'adhésion, la moitié ou plus des employés à temps partiel travaillent selon l'un des deux modèles de temps de travail les plus fréquents. La flexibilité du temps de travail est considérablement plus élevée dans les autres États membres de l'UE. En Belgique, aux Pays-Bas, au Danemark, en Allemagne, en France et au Royaume-Uni en particulier, 30% ou moins des employés à temps partiel travaillent selon l'un des deux modèles de temps de travail les plus fréquents.

Enfin, il existe des différences importantes en matière de flexibilité des horaires de travail, non seulement entre les États membres de l'UE mais aussi entre l'UE et les pays candidats à l'adhésion. Dans de nombreux pays, notamment les États membres du Sud de l'UE et les pays candidats à l'adhésion, les horaires fixes prédominent, concernant ainsi plus de trois-quarts des travailleurs. En Hongrie, en Grèce, en Slovaquie, au Portugal et en Espagne, moins de 10% des travailleurs ont des horaires à la carte ou fixés d'un commun accord avec leur employeur. D'autre part, plus de 20% des travailleurs des États membres du Nord, d'Allemagne et du Royaume-Uni bénéficient d'horaires à la carte ou, dans le cas de l'Irlande et de la France, d'autres types d'horaires fixés d'un commun accord entre employés et employeurs. En Allemagne, au Royaume-Uni, en Irlande et en France, la moitié ou plus des travailleurs bénéficient d'horaires de travail flexibles, et en

Irlande et en France, élément intéressant, plus de 20% des travailleurs déclarent pouvoir choisir eux-mêmes leurs horaires de travail (graphique 109).

Bien sûr, la flexibilité du temps de travail varie en fonction des professions. En moyenne, dans l'UE, seule la moitié des travailleurs intellectuels hautement qualifiés ont des horaires fixes contre 65% des travailleurs intellectuels faiblement et moyennement qualifiés et 75% des travailleurs manuels qualifiés. Les travailleurs les plus nombreux à avoir des horaires fixes sont les employés de type administratif, le personnel des services, les artisans et ouvriers des métiers de type artisanal et les conducteurs de machines. Les horaires flexibles sont généralement moins fréquents dans les professions manuelles faiblement qualifiées. Ils sont aussi moins répandus chez les femmes que chez les hommes. L'Allemagne, la France et le Royaume-Uni sont les seuls pays où même dans les professions manuelles faiblement qualifiées, un tiers ou plus des travailleurs ont des horaires flexibles (horaires à la carte, fixés d'un commun accord ou autodéterminés). Au contraire, dans les pays candidats à l'adhésion, la flexibilité du temps de travail est généralement beaucoup moins fréquente chez les groupes qualifiés, près de 80% ou plus des travailleurs intellectuels hautement qualifiés et 90% ou plus des travailleurs d'autres professions ayant des horaires fixes.

Enfin, le travail sur appel reste assez peu fréquent, représentant moins de 2% des travailleurs. Les proportions les plus élevées, proches de 4%, sont enregistrées aux Pays-Bas et en Lituanie; ainsi, plus de 10% des Néerlandaises occupant des professions manuelles qualifiées travaillent sur appel.

Conclusions

Il existe de nombreux modes de travail flexibles sur les marchés européens du travail. Cette situation s'applique non seulement aux transitions vers le marché du travail à partir de différents statuts professionnels, mais aussi à d'autres éléments comme la flexibilité contractuelle et l'aménagement du temps de travail. Un nombre considérable de travailleurs européens sont sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel. Ils sont également nombreux à effectuer des heures supplémentaires (non rémunérées) ou à travailler en dehors des heures principales. En outre, les changements de situations sur

108 Voir Peter Auer et Sandrine Cazes (éd) (2003), *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialised countries*, BIT, Genève

le marché du travail sont considérables au fil du temps, pendant une année donnée et sur de longues périodes de plusieurs années. Bien qu'elles n'aient pas été évoquées dans le présent document, les informations sur l'ancienneté dans l'entreprise et la réaffectation de la main-d'œuvre donnent généralement une idée similaire des marchés européens du travail comparativement flexibles.¹⁰⁸

Parallèlement, d'après les caractéristiques examinées, il n'existe quasiment aucune preuve que la qualité et, en particulier, la stabilité de l'emploi se soient améliorées au cours de la seconde moitié des années 1990.

Malgré les bonnes performances en matière d'emploi observées sur les marchés européens du travail pendant la seconde moitié des années 1990, les données récentes sur l'évolution de la satisfaction professionnelle et de la qualité de l'emploi au cours de cette période n'indiquent souvent aucun changement significatif concernant la qualité de l'emploi. Dans certains États membres, les taux de transition vers le chômage et les taux de persistance dans un emploi de faible qualité restent élevés.

L'augmentation des taux de transition d'un emploi de faible qualité survenue dans les États membres qui disposent de modes de transition vers le marché du travail assez favorables - Danemark, Irlande, Autriche, Belgique et Pays-Bas - contraste avec une évolution moins favorable dans d'autres États membres. Tandis que les modes de transition se sont aussi améliorés considérablement en Espagne et en France, par exemple, les perspectives de carrière des personnes occupant un emploi de faible qualité dans ces pays sont restées nettement inférieures à la moyenne. Tandis que la durée des emplois de faible qualité a de nouveau été plus élevée au Royaume-Uni, les taux de transition d'un emploi de ce type vers le chômage ont été inférieurs à ceux d'autres États membres. La persistance du chômage est aussi restée forte dans plusieurs États membres de l'UE.

L'équilibre entre flexibilité, d'une part, et sécurité, d'autre part, - auquel s'ajoute la nécessité d'améliorer le fonctionnement des marchés du travail et la qualité de l'emploi - est un objectif délicat pour les États membres actuels et nouveaux. Les niveaux assez élevés de flexibilité du marché du travail semblent coïncider avec les proportions élevées de travailleurs sans emploi stable et, ce de fait, exposés à un risque important de perte d'emploi, et avec les proportions de travailleurs

faiblement rémunérés, occupant des emplois à faible productivité sans accès à la formation ou à de nouvelles opportunités de carrière.

La flexibilité accrue peut améliorer la qualité de l'emploi et contribuer à l'amélioration des performances de l'emploi. La formation, les possibilités d'évolution de carrière et d'autres éléments de qualité tels que la flexibilité du temps de travail et la sécurité de l'emploi sont pour beaucoup les principales motivations pour prendre un emploi et rester sur le marché du travail. Les emplois faiblement rémunérés, la réduction de la réglementation et l'assouplissement de l'organisation du travail (avec la possibilité accrue de travail à temps partiel et d'aménagement du temps de travail) peuvent permettre aux individus d'intégrer la population active et aux entreprises de les embaucher. Par ailleurs, les horaires de travail longs, le travail de nuit régulier et les heures supplémentaires répétées sont aussi parfois susceptibles d'être à l'origine de conditions de travail moins favorables et de problèmes de santé, éléments pouvant avoir à leur tour des conséquences négatives sur la productivité du travail et la qualité de l'emploi.

Le travail temporaire est aussi un tremplin potentiel vers un emploi de longue durée et de meilleure qualité mais parfois, il présente d'importants inconvénients associés en termes de sécurité de l'emploi, de rémunération et de formation. Les employés sous contrat à durée déterminée ont plus de risque que les autres non seulement de perdre leur emploi et d'être exclus du marché du travail mais aussi de recevoir des salaires plus bas et de ne pas bénéficier d'une formation aussi importante que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée à niveau de qualification et à emploi identiques.

Les politiques actives du marché du travail visant à renforcer les marchés du travail transitionnels - systèmes d'assurance chômage et investissements dans le capital humain en particulier - sont indispensables pour compenser la hausse de l'instabilité de l'emploi. Compte tenu des synergies entre la qualité de l'emploi et les performances globales de l'emploi, des mesures supplémentaires sont nécessaires pour améliorer la qualité de l'emploi au niveau de l'entreprise tout en maintenant un équilibre adéquat entre flexibilité et sécurité. Cet aspect est souligné par le fait que des améliorations des perspectives de carrière des personnes occupant un emploi de faible qualité ont en particulier été observées dans les États membres de l'UE qui ont enregistré les meilleures performances en matière d'emploi au cours de ces dernières années, notamment

le Danemark, l'Irlande, l'Espagne, les Pays-Bas et l'Autriche. À cet égard, le dialogue social et la participation des travailleurs jouent un rôle important, notamment pour l'amélioration de la qualité de l'emploi et de la productivité des emplois de faible qualité.

Annexes au chapitre 4

Tableau 49: Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine par les employés à temps plein et à temps partiel dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, par secteur, 2002

	industries extractives	industrie manufacturière	production et distribution	Construction	commerce de gros et de détail	hôtels et restaurants	transports, stockage et communications	activités financières	immobilier, location et services aux entreprises	administration publique, sécurité sociale et défense	éducation	santé et action sociale
Temps plein												
B		39.6	38.9	40.5	39.7	40.3	40.5	39	40.7	39	33.6	39.3
DK		38.8		38.6	39.7	39.5	41.1	39.6	40.5	38.9	38.4	37.6
D	39.7	39.0	39.4	40.2	40.1	42.2	41.4	40.2	40.9	39.7	40.2	39.5
EL	41.5	42.1	40.2	42.6	43.2	45.9	43.9	40.4	41.6	39.9	29.8	39.6
E	40.5	40.8	40.4	40.9	41.6	43	41.3	40.3	40.5	38.4	35.8	39.0
F	38.2	37.4	36.3	38.1	38.1	41.1	37.9	38.3	38.8	37.8	33.9	37.7
IRL		40.1		41.0	40.0	40.5	41.0	39.8	40.0	38.7	32.2	38.7
I	40.5	40.3	39.3	40.9	41.4	42.5	39.9	38.8	39.5	36.6	28.4	37.4
L		40.3		40.2	40.0	42.5	40.0	39.9	39.2	39.4	35.4	38.8
NL		38.9	38.8	39.5	39.3	38.7	40.2	37.9	39.3	37.6	38.3	37.2
A	38.9	39.3	39.5	39.7	39.7	40.8	40.7	39.4	40.4	40.5	40.5	40.9
P		40.6	:	41.7	41.6	44.5	41.5	39.2	40.5	37.6	34.6	38.5
FIN		39.5	39.0	40.2	39.4	38.1	41.0	39.6	39.2	38.3	36.9	38.6
S	38.0	39.5	39.5	40.2	40.0	40.0	40.1	39.4	40.0	39.9	41.6	39.1
UK	52.7	43.4	42.3	45.1	43.2	42.8	45.6	41.5	43.4	41.7	44.1	41.4
UE	42.8	40.0	39.5	40.9	40.7	42.3	41.4	39.9	40.7	38.9	36.4	39.1
BG	40.3	40.9	40.4	41.8	42.3	43.0	41.5	40.6	41.2	40.6	38.9	40.2
CY		40.2		39.3	41.5	42.7	40.3	37.4	40.0	39.2	35.2	39.4
CZ	39.2	40.5	40.5	42.4	41.7	42.0	42.2	42.0	42.3	41.0	40.1	41.6
EE		40.6		41.9	41.8		42.0		42.5	40.8	37.2	40.7
HU	41.4	40.6	40.8	42.2	41.3	42.1	41.8	41.0	41.7	40.8	38.9	40.9
LT		40.3	40.0	41.0	41.1	40.4	41.6	40.0	40.0	40.0	33.4	38.5
LV		43.9	42.1	44.6	45.6	49.0	44.5		43.3	42.0	39.0	42.7
PL	41.0	42.5	40.8	45.0	43.5	43.4	43.4	41.4	42.8	41.5	31.5	40.3
RO	39.6	41.3	41.0	44.5	44.0	44.4	42.5	41.1	42.1	41.5	38.3	41.2
SI		41.1	40.4	43.1	41.7	42.4	43.0	41.6	41.9	41.0	40.4	42.0
SK	40.2	41.1	41.2	43.1	42.1	43.2	42.2	41.4	43.1	41.9	40.8	41.8
Temps partiel												
B		25.2			22.5	19.1	24.4	26.4	22.6	21.9	19.8	24.2
DK					13.0						18.5	24.2
D		17.0		16.9	17.6	15.5	18.1	18.9	16.0	20.5	18.7	19.3
E		20.6			20.8	17.8	18.7		18.4		17.4	19.3
F		24.4		23.4	24.5	23.3	25.6	25.6		25.4	20.7	24.0
IRL					18.0	17.6						19.3
I		25.7		29.7	23.8	22.8	25.7	25.3	22.5	23	18.8	23.6
NL		21.6		22.2	16.1	14.4	19.1	22.5	19.7	25	22.1	20.9
A		22.0		19.6	21.9	22.4	22.2	21.1	20.0	22.6	22.6	22.8
FIN					22.5	21.6			18.6	:		21.5
S		21.8			20.5	17.1	20.6		20.6	21.9	23.7	25.5
UK		20.0		18.4	17.8	15.9	21.1	20.3	18.6	20.5	18.1	21.5
UE		20.3		20.3	18.9	17.3	20.6	21.2	19.0	22.3	19.3	21.7
CZ		26.6			26.2	23.5	24.3		21.6	22.8	22.0	24.1
HU		25.6			24.4							
PL		24.6			24.8				25.6			

 Source: Eurostat, EFT, 2^{ème} trimestre 2002

 Remarques: dans le cas de l'Espagne, des Pays-Bas, de la Finlande et de la plupart des pays candidats à l'adhésion, les données ne sont pas disponibles ou fiables; les cases vides indiquent que les informations soit ne sont pas fiables soit ne sont pas disponibles; les données pour la France et l'Autriche se réfèrent au 1^{er} trimestre 2002

Tableau 50: Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine par les employés à temps plein et à temps partiel dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, en fonction de leur profession, 2002

	Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	Professions intellectuelles et scientifiques	Techniciens et assimilés	Employés de type administratif	Personnel des services et vendeurs	Agriculteurs qualifiés	Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	Conducteurs d'installations et de machines	Ouvriers et employés non qualifiés
Temps plein									
B	43.4	37.6	39.6	38.9	39.3	39.4	39.2	40.2	38.8
DK	44.8	40.1	39.0	37.2	38.2	41.8	38.4	39.8	37.6
D	43.8	41.2	39.4	39.3	40.2	40.5	38.9	40.4	39.4
EL	42.4	34.4	41.0	40.6	43.9	44.2	42.2	43.5	42.1
E	43.1	38.1	40.5	39.7	41.4	44.5	40.7	41.5	40.3
F	43.6	38.4	37.0	36.4	38.7	37.8	37.2	37.2	36.8
IRL	42.0	37.4	39.8	38.3	39.5		40.5	40.8	39.4
I	41.9	31.3	38.4	38.3	40.3	39.8	40.5	40.4	39.1
L	42.6	38.5	39.3	39.4	39.9		40.1	40.5	38.4
NL	39.5	38.6	38.4	38.4	38.4	39.3	39.1	40.1	38.6
A	41.5	40.9	40.0	39.5	40.2	43.3	39.4	40.2	40.0
P	43.0	36.9	38.5	39.0	42.0	45.5	40.9	41.5	39.9
FIN	42.0	38.4	38.9	37.8	38.9	39.9	39.7	40.6	38.3
S	41.6	40.7	39.8	39.5	39.2	41.5	39.8	39.4	39.5
UK	46.3	45.2	42.0	39.0	40.8	44.1	44.1	45.2	43.2
UE	44.3	39.5	39.2	38.6	40.3	41.0	39.9	40.7	40.0
BG	41.3	39.8	40.4	40.7	42.2	42.6	41.2	41.4	41.2
CY	44.1	37.6	39.9	39.0	41.9		39.6	41.1	40.6
CZ	44.9	42.0	41.1	40.1	41.2	41.7	40.7	41.4	40.3
EE	41.9	39.3	40.6	40.9	42.0	:	40.8	41.6	41.6
HU	41.8	39.7	40.7	40.5	41.7	41.7	41.1	41.2	40.6
LT	40.1	35.3	39.4	40.7	40.4	39.9	40.6	41.0	40.5
LV	43.4	40.9	42.4	42.2	46.5		43.7	46.4	43.0
PL	43.0	35.5	41.5	41.2	43.7	43.1	42.9	43.9	42.2
RO	43.0	40.1	40.7	41.3	44.1	44.2	41.6	42.4	42.5
SI	43.4	41.9	41.3	40.6	41.7		41.9	41.6	40.9
SK	43.0	41.5	41.3	41.3	42.7	42.7	41.6	41.6	42.0
Temps partiel									
B		22.5	23.5	24.7	22.2		25.7		19.8
DK		19.1	23.4	21.7	18.6				13.7
D	21.3	19.5	20.1	18.5	17.8	17.8	17.5	15.9	14
EL									20.6
E		18.5	18.3	20.9	18.7		20.6	20.1	16.9
F	28.1	20.5	24.5	25.1	23.4	23.6	24.6	23.3	19.2
IRL		19.3		19.9	17.8				17.5
I		19.9	23.2	23.9	23.2		26.7	27.0	24.0
NL	25.8	23.5	22.1	19.0	16.4		22.9	22.1	12.4
A	22.5	24.0	22.5	22.2	22.3		22.2	21.7	19.3
P									20.0
FIN		18.3	19.4	21.1	22.7				18.2
S		23.2	23.6	21.5	23.6		21.4	21.6	18.7
UK	21.1	20.4	21.8	20.0	17.7		21.5	20.4	17.1
UE	23.1	20.9	21.7	20.8	19.1		21.8	20.7	16.7
CZ		20.0	24.3	23.6	26.3		26.3	25.8	22.9
HU					24.1				24.5
PL				25.1	25.5				24.1

 Source: Eurostat, EFT, 2^{ème} trimestre 2002

 Remarques: dans le cas des Pays-Bas et de la plupart des pays candidats à l'adhésion, les données ne sont pas disponibles ou fiables; les cases vides indiquent que les informations soit ne sont pas fiables soit ne sont pas disponibles; les données pour la France et l'Autriche se réfèrent au 1^{er} trimestre 2002.

Tableau 51: Résultats de la classification hiérarchique au niveau des États membres (part dans l'emploi en % sauf indications différentes)

	Hommes					Femmes				
	salaire horaire (en euros)	temps partiel	temporaire	encadrement	formation	salaire horaire (en euros)	temps partiel	temporaire	encadrement	formation
groupe 1										
D	17.45	0.0	3.0		9.5	11.90	13.5	3.1		9.2
DK	22.76	0.5	5.2	48.4	64.0	17.73	15.6	3.8	26.0	65.7
NL	19.26	1.1	3.2	50.8	11.6	13.77	44.5	4.9	19.3	11.9
B	16.36	0.3	4.9	57.6	34.6	12.54	23.2	5.3	28.3	28.4
F	15.80	0.6	1.5	60.8	18.9	10.64	14.8	3.1	28.6	15.4
UK	15.85	0.2	3.0	66.9	45.2	11.29	0.8	3.3	55.3	42.2
IRL	15.89	0.1	4.1	63.6	28.9	9.67	18.5	9.9	43.8	30.9
I	12.05	0.6	2.0	60.4	22.5	8.18	14.2	4.9	25.7	17.0
EL	8.41	1.1	12.3	47.2	19.2	5.03	6.8	16.5	12.3	14.2
E	13.28	0.4	6.9	62.9	41.0	7.95	10.7	15.8	25.9	41.2
P	9.70	1.0	5.6	51.9	20.7	5.03	2.4	4.4	23.3	13.4
A	15.22	0.5	2.3	59.8	42.8	10.26	20.6	4.9	33.8	35.8
UE	16.65	0.5	3.5	57.9	29.7	11.32	17.7	5.3	30.1	25.3
groupe 2										
D	11.54	0.1	4.5		5.9	10.81	18.8	26.4		27.0
DK	15.70	0.8	16.2	21.0	38.9	15.58	16.3	22.8	25.3	69.5
NL	12.79	1.0	8.6	21.2	8.3	14.46	38.9	29.4	14.3	21.6
B	10.71	1.0	8.3	27.8	13.9	12.32	12.5	43.0	16.7	43.0
F	9.04	0.6	5.3	31.0	8.0	7.27	50.0	51.1	14.7	24.3
UK	9.13	0.3	3.9	27.7	27.5	11.82	1.8	10.4	51.3	61.5
IRL	8.63	1.2	9.6	21.6	11.3	11.46	25.2	38.3	23.6	36.8
I	7.17	1.0	11.8	22.3	6.7	7.52	14.6	34.1	4.4	20.8
EL	4.37	1.4	28.3	8.6	4.0	5.70	7.1	18.6	5.6	18.0
E	5.88	1.1	35.3	23.1	11.0	7.76	17.1	64.7	21.7	38.5
P	2.87	0.4	16.5	6.9	3.5	3.50	2.5	47.6	5.5	16.5
A	10.12	0.2	10.4	32.8	20.0	11.47	21.6	7.1	22.2	42.9
UE	8.16	0.7	13.5	21.2	10.8	0.00	16.6	20.2	26.6	0.0
groupe 3										
D	12.97	48.9	32.5		69.2	8.46	13.9	8.4		4.6
DK	15.15	61.2	33.3	14.3	40.0	13.31	13.7	21.1	8.4	36.3
NL	14.36	64.4	10.7	16.9	17.1	10.15	47.7	19.2	11.0	8.7
B	12.53	58.6	4.0	50.0	17.1	8.57	28.5	16.5	14.5	7.7
F	7.49	65.9	32.5	16.0	7.6	6.93	22.8	7.3	12.9	5.5
UK	-	-	-	-	-	7.33	1.6	4.1	22.7	23.9
IRL	9.80	53.7	39.7	15.9	23.8	6.32	29.1	24.5	13.8	11.7
I	6.42	45.7	56.5	13.4	10.1	5.77	14.2	20.6	9.8	5.3
EL	4.32	43.3	69.5	1.5	1.2	3.16	4.4	29.3	3.6	4.9
E	5.85	49.3	63.2	13.2	31.6	4.48	18.1	41.9	12.2	14.9
P	4.12	47.1	48.1	5.9	2.5	2.17	8.2	17.7	3.1	4.1
A	14.55	55.4	8.9	54.5	47.6	7.13	28.6	17.0	14.8	14.2
UE	9.64	54.7	37.8	17.6	22.4	5.79	15.3	18.1	10.6	9.7
Total										
D	13.65	0.3	4.1		7.5	10.68	14.1	7.1		9.4
DK	19.66	1.4	10.3	36.2	52.9	16.54	15.4	10.7	22.9	61.0
NL	16.77	2.4	5.4	39.2	10.5	13.11	44.7	9.4	17.4	11.9
B	13.66	1.2	6.5	43.5	24.5	11.63	23.9	9.6	24.6	23.9
F	11.46	1.5	4.3	41.4	11.8	9.21	18.5	5.9	22.5	12.0
UK	12.25	0.3	3.5	45.9	35.6	9.80	1.3	5.0	41.4	38.2
IRL	10.59	2.5	9.0	32.6	16.2	8.21	24.0	19.1	28.1	21.9
I	8.07	1.4	10.4	29.4	9.6	6.72	14.2	15.4	15.3	10.1
EL	4.98	2.3	26.8	14.3	6.1	4.08	5.5	23.5	7.1	9.2
E	7.39	1.9	30.1	31.0	17.2	5.87	15.4	33.7	17.5	24.6
P	3.18	0.6	16.2	8.9	4.3	2.54	7.4	17.4	5.5	5.6
A	12.46	0.9	6.8	45.2	30.6	9.91	22.9	8.7	24.9	32.5
UE	11.08	1.2	10.4	33.6	17.1	8.96	16.6	12.4	21.1	20.2

Source: Eurostat, PCM UDB version juin 2003

Remarques: classification hiérarchique basée sur les données des personnes employées en 1995; pas de données disponibles pour le Luxembourg, la Finlande et la Suède; pour l'Allemagne, pas d'informations disponibles sur le statut professionnel et le secteur.

Chapitre 5 Tendances du marché du travail et caractéristiques des travailleurs âgés

Introduction

La population de l'Union européenne vieillit. Le niveau de l'emploi parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans est faible et, à ce jour, les améliorations du taux de l'emploi sont restées modestes. De plus, un grand nombre de ces travailleurs âgés se retirent relativement tôt du marché de l'emploi. Ces caractéristiques communes aux marchés européens du travail, associées à des taux de natalité bas et à une espérance de vie en progression, accentuent encore la charge qui pèse sur les systèmes de protection sociale. Ils représentent également un défi lourd pour ceux qui, actuellement en activité, doivent devenir plus productifs afin de contribuer à maintenir l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

L'UE s'est donné deux objectifs importants sur l'emploi des personnes âgées¹⁰⁹. En premier lieu, le Conseil européen de Stockholm de mars 2001 a adopté l'idée que la moitié au moins de la population européenne entre 55 et 64 ans devait être en activité d'ici 2010. Le Conseil européen de Barcelone de mars 2002 a ensuite conclu que les efforts devaient être renforcés pour améliorer les possibilités offertes aux travailleurs âgés de demeurer sur le marché du travail. Pour atteindre cet objectif, le Conseil a proposé que, avant la fin de la décennie, l'âge auquel les travailleurs se retirent du marché du travail soit retardé de cinq années.

L'objet de ce chapitre est de mieux faire comprendre la position des travailleurs âgés sur le marché du travail dans l'Union européenne et dans les pays candidats ainsi que les défis qui jalonnent la route vers les objectifs de Stockholm et de Barcelone. Afin de contribuer au suivi du document de travail de la Commission: Les objectifs de Stockholm et de Barcelone:

accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail¹¹⁰, une attention toute particulière sera apportée aux relations entre ces deux objectifs. Cette notion, « différer la sortie du marché du travail », doit être comprise en termes de marché du travail uniquement, comme la transition de la vie active à la vie inactive à un âge avancé. Nous examinerons, dans le contexte de la demande sectorielle d'emploi et des niveaux d'études, certaines des grandes raisons qui expliquent le faible niveau d'emploi des travailleurs âgés et leur sortie prématurée du marché du travail. Le présent chapitre montrera l'importance des trois principaux facteurs récemment mis en évidence par les nouvelles Lignes directrices sur l'emploi¹¹¹, sur la santé et la sécurité au travail, les formes d'emploi flexibles et la formation continue. Tout en reconnaissant l'existence de nombreux autres déterminants qui offrent aux personnes âgées des raisons fortes pour sortir du marché du travail, et notamment des considérations financières liées au droit à la retraite,¹¹² y compris la retraite anticipée, une telle analyse irait au-delà des objectifs de ce chapitre.¹¹³

Contexte démographique

La population de l'Europe des 15 vieillit rapidement en raison des faibles taux de natalité – qui sont bien inférieurs au seuil de renouvellement des générations – et de l'augmentation de l'espérance de vie (graphique 1). La population totale devrait augmenter jusqu'à dans les années 2020, après quoi elle commencera à décroître. Pour les personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans), la population réelle ainsi que l'âge médian sont en augmentation. À partir de 2010, le processus de vieillissement de la population d'âge actif devrait commencer à ralentir, notamment en

raison du nombre important des sorties des personnes âgées par rapport aux entrées des jeunes sur le marché du travail. Cette tendance provoquera une contraction dans la population d'âge actif – qui commencera à se contracter à partir de cette date, réduisant du même coup l'offre potentielle de main-d'œuvre.

Le vieillissement de la population ne se traduit pas nécessairement par un vieillissement des travailleurs. Actuellement, le vieillissement de la population totale et celui de la population active évoluent de manière analogue. Toutefois, depuis la fin des années 1970, l'Europe a connu une réduction sévère de la participation des travailleurs âgés au marché du travail, qui s'est traduite par un rajeunissement artificiel de la main-d'œuvre malgré une augmentation de l'âge médian de la population totale. On a constaté, en parallèle, une réduction de la participation des jeunes travailleurs mais, en raison de la faible importance numérique de ce groupe, le rajeunissement n'a été que partiellement compensé.

Le vieillissement de la population européenne et l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération du « baby-boom » devrait entraîner une nette augmentation du nombre des travailleurs – salariés ou indépendants – qui se retireront du marché de l'emploi au cours des prochaines années. Ces départs pèseront plus lourdement sur le financement des caisses de retraites et des systèmes de soins de santé.

À court terme déjà, les prévisions envisagent une augmentation forte – 1,4 % par an, environ – du nombre des personnes âgées de 55 à 64 ans entre 2002 et 2010. Cela signifie que le taux d'emploi – autrement dit le rapport entre l'emploi et la population – des

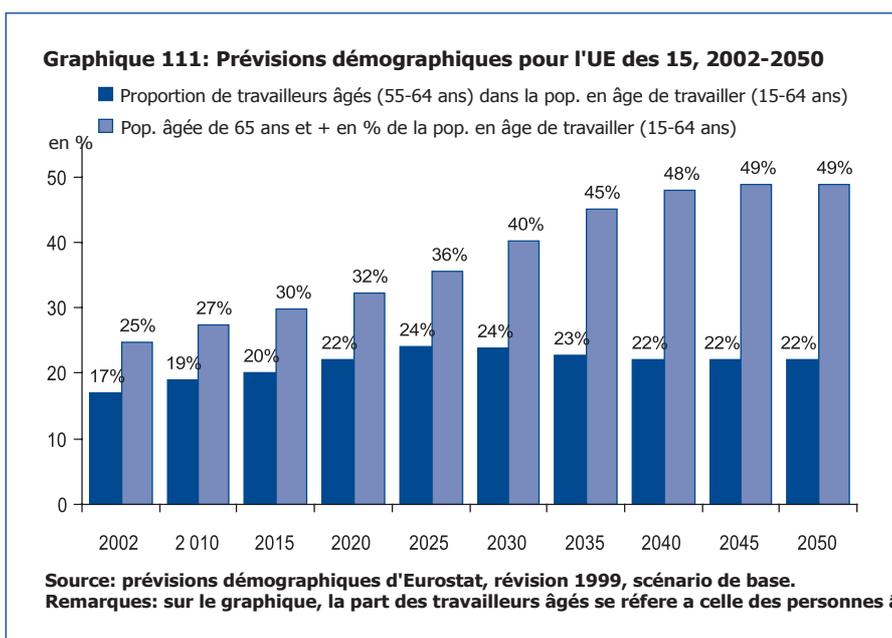
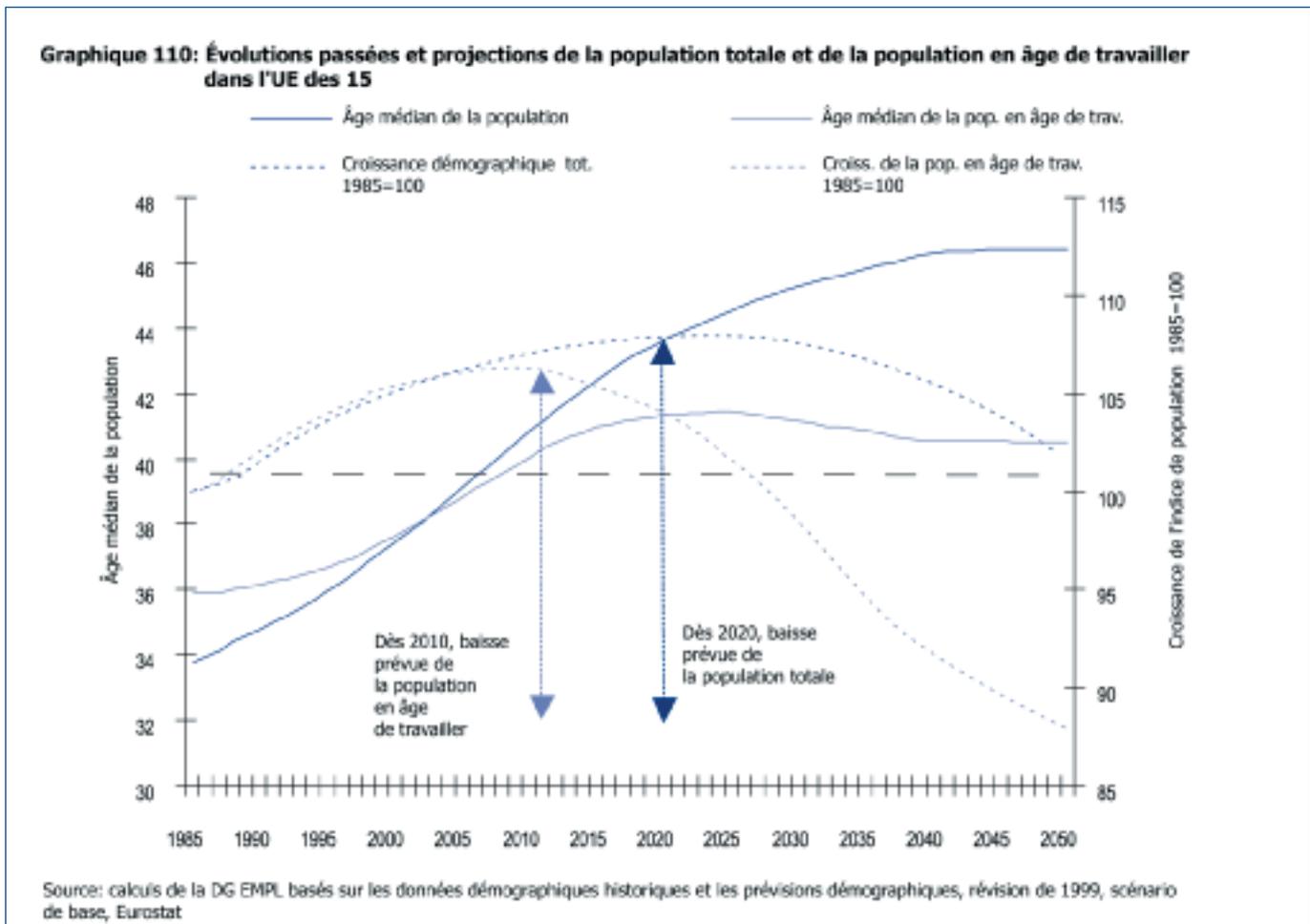
¹⁰⁹ http://europa.eu.int/european_council/conclusions/index_fr.htm

¹¹⁰ http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/age_fr.htm

¹¹¹ http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/guidelines_fr.htm

¹¹² En mars 2003, le Conseil européen a intégré le rapport conjoint, ci-inclus, de la Commission et du Conseil sur des pensions viables et adéquates. L'un des 11 objectifs communs définis lors du Conseil européen de Laeken en décembre 2001 dans le cadre de la méthode ouverte de coordination des retraites, porte sur le prolongement de la vie active afin de contribuer à la viabilité financière des retraites. Sur la base de l'analyse des rapports stratégiques nationaux soumis par les États membres, le rapport conclut que la prolongation de la vie active est un moyen puissant d'augmenter les taux d'emploi en général et est dès lors susceptible de contribuer de façon majeure à l'amélioration de la viabilité financière des systèmes de retraite dans la perspective du vieillissement démographique. Le rapport examine les incitations financières au départ en retraite anticipée et analyse les systèmes de fiscalités et d'avantages sociaux dans le but de les rendre plus favorables à l'emploi: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/pensions/index_en.htm.

¹¹³ Les facteurs susceptibles d'influer sur la décision de retraite comprennent, entre autres, l'existence de plans de retraite anticipée, les pensions d'invalidité, les retraites professionnelles, l'existence de retraites privées, l'âge légal du droit à la retraite à taux plein, l'âge minimum du droit à la retraite, le profil de capitalisation de la retraite (taux d'accumulation), le facteur d'ajustement actuariel, le taux de substitution net de la retraite (le rapport entre la pension à percevoir par rapport au revenu du travail avant le départ en retraite) et l'évolution de la valeur nette de la retraite (évolution des contributions complémentaires associées à une année supplémentaire de travail plus la pension à laquelle on renonce en différant le départ en retraite par rapport à la valeur de la pension à recevoir sur le reste de la période de retraite).



travailleurs âgés doit progresser au-delà de ce chiffre pour conserver une dynamique positive. Actuellement, le taux d'emploi des travailleurs âgés de l'Europe des 15 n'est que de 40 % environ (à comparer aux 58 % et aux 62 % des États-Unis et du Japon, respectivement). Plus de 57 % des personnes âgées sont inactives – ce qui signifie qu'elles ne sont pas à la recherche d'un emploi – et les 3 % restants cherchent activement, mais en vain, du travail.

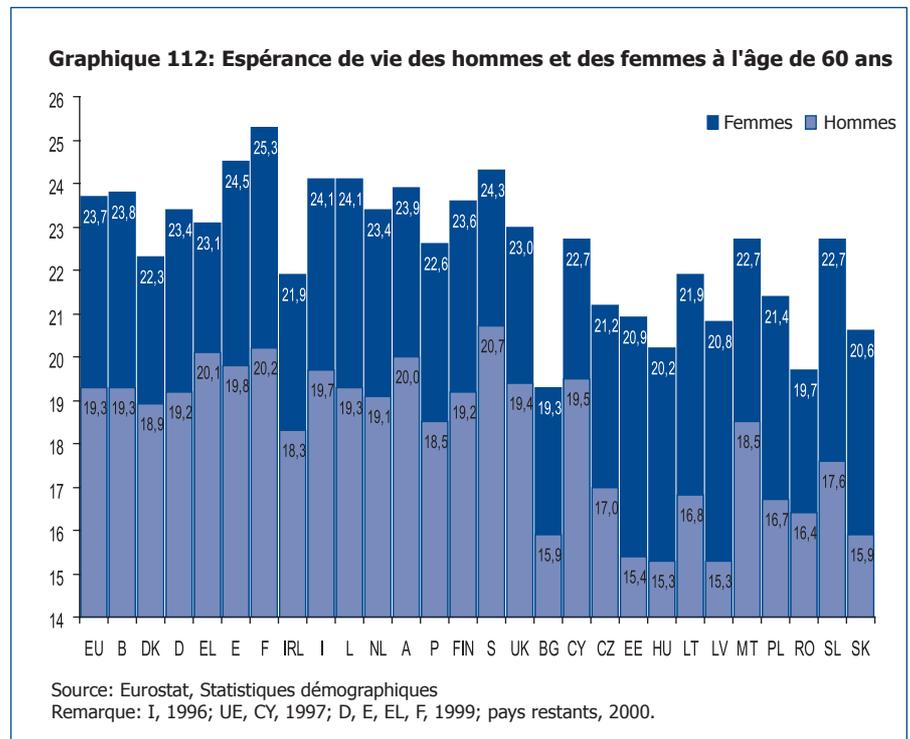
La population des personnes âgées de plus de 65 ans devrait également connaître une croissance importante. À la différence de la tranche d'âge 55-64 ans – pour laquelle une augmentation de l'emploi pourrait réduire les contraintes financières liées au vieillissement démographique – les personnes de plus de 65 ans sont, dans leur immense majorité (97 %), inactives. En fait, le niveau de la participation au marché de l'emploi de ce dernier groupe est l'une des principales différences entre les États-Unis et l'UE – près

de 12 % contre 3 %, respectivement. Il apparaît clairement qu'atteindre les objectifs de Barcelone – augmentation de l'âge moyen de sortie du marché de l'emploi de 60 à 65 ans d'ici 2010 – exigera une augmentation de la participation de la tranche d'âge 60–64 ans et entraînera vraisemblablement un relèvement de la participation des personnes âgées de 65 à 69 ans.

Avec le déclin de la participation et de l'emploi en fonction de l'âge, le vieillissement démographique impose des efforts accrus pour relever le taux d'emploi des travailleurs âgés. Actuellement, les personnes âgées de 55 à 64 ans représentent d'environ 17 % de la population d'âge actif, entre 15 et 64 ans, et cette proportion devrait augmenter significativement dans les prochaines années (graphique 2). Dans un effet de contagion, cette situation entraînera une augmentation du ratio de dépendance des personnes âgées – pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus par rapport à la population d'âge actif (entre 15 et 64 ans), qui était de 25 % en 2002 – et du rapport de dépendance économique totale – rapport de la population non-active à la population active.¹¹⁴ En 2002, 52 % seulement de la population de plus de 15 ans était en emploi, et ce chiffre tombe à 43 % si l'on considère également les personnes de moins de 15 ans.

L'évolution à venir de la dépendance économique sera pilotée par deux grands facteurs: le vieillissement de la population, qui fera augmenter le rapport des inactifs aux actifs, et le succès ou l'échec des politiques économiques et du marché du travail visant à relever le taux d'emploi dans les différentes tranches d'âge. Si ces politiques réussissent, elles contribueront à compenser dans une certaine mesure l'accroissement automatique de la dépendance consécutive à l'évolution démographique.

D'un point de vue économique, il est important d'atteindre l'objectif de Stockholm. Près de 60 % des personnes âgées de 55 à 64 ans sont inactives mais ce taux atteint 97 % pour les personnes de plus de 65 ans. Ces deux groupes deviennent de plus en plus nombreux, notamment en raison de la tendance positive de l'accroissement de l'espérance de vie. Toutefois, comme nous l'étudierons dans la suite de ce chapitre, l'âge moyen de sortie du marché du travail se situe vers 60 ans. Au niveau communautaire, l'espérance de vie à l'âge de 60 ans est d'environ 24 années pour les femmes et de 19 pour les hommes (graphique 112). Dans ce contexte où les personnes vivent en moyenne une



vingtaine d'années après leur sortie de la vie active, il deviendra crucial d'augmenter le taux de participation ou d'emploi tout en différant la sortie du marché du travail pour pouvoir réduire la pression croissante sur les systèmes de protection sociale.

La population européenne totale continuera à présenter une croissance positive pendant quelques années, notamment en raison d'un solde migratoire net positif et de l'augmentation de l'espérance de vie. Dans les pays candidats, l'espérance de vie est bien inférieure à celle des États membres, tandis que l'accroissement naturel de la population (naissances moins décès) comme le solde migratoire net sont actuellement négatifs. Cela devrait précipiter le moment où la population totale commencera à décroître dans l'Europe à 25. Alors que l'âge moyen de la population des pays candidats augmente plus rapidement (vieillesse plus rapide) que dans l'UE, il reste inférieur à la moyenne européenne. Ainsi, l'élargissement devrait ralentir le vieillissement de la population à court et à moyen terme, mais l'accélérer à long terme. De plus, en raison du nombre inférieur des naissances et de l'espérance de vie plus courte dans les pays candidats, le ratio de dépendance économique de ces pays est inférieur à celui de l'UE. Quoiqu'il en soit,

et bien que l'élargissement entraîne une baisse du taux de dépendance dans l'UE, ce dernier devrait commencer à se relever à compter de 2010 environ par suite de la réduction des populations d'âge actif dans les deux régions. La nécessité d'augmenter la participation et l'emploi tout en maintenant plus longtemps les travailleurs dans la vie active, restera cruciale dans une Europe élargie.

L'objectif de Stockholm: tendances et perspectives récentes de l'emploi pour les travailleurs âgés

Le Conseil européen de Stockholm de 2001 a convenu "de se fixer pour l'horizon 2010 l'objectif de porter à 50 % le taux d'emploi moyen dans l'UE pour la catégorie d'âge, hommes et femmes confondus, de 55 à 64 ans".

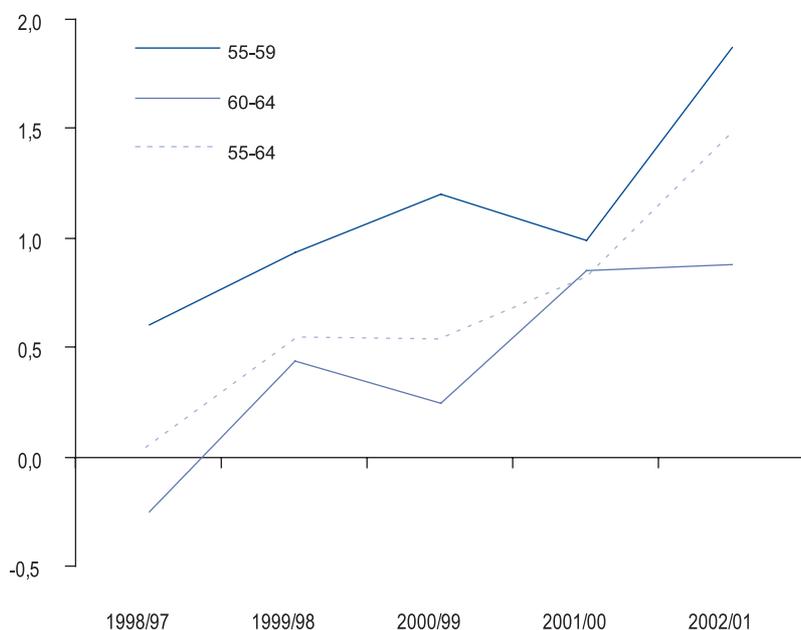
En 2001, quatre pays – le Danemark, le Portugal, la Suède et le Royaume-Uni – se plaçaient au-dessus du seuil de 50 % tandis qu'en Belgique, en France, en Italie, au Luxembourg et en Autriche, moins de tiers des travailleurs âgés étaient actifs. Depuis 1997, les tendances ont divergé de manière importante dans les États membres. Les taux d'emploi des travailleurs

¹¹⁴ De plus, le ratio de dépendance économique des personnes âgées, qui peut être défini ici comme le pourcentage des personnes âgées de 65 ans et plus par rapport aux actifs de 15 à 64 ans, était d'environ 39 % en 2002. En d'autres termes, cela signifie que pour 100 personnes en emploi âgées de 15 à 64 ans, on trouve près de 40 personnes de plus de 65 ans, dont la plupart sont inactives.

Tableau 52: Objectifs de Barcelone et de Stockholm (2001)

	Objectif de Stockholm						Objectif de Barcelone		
	Taux d'emploi destravailleurs âgés en 2001			Variation du taux d'emploi des travailleurs âgés 1997-2001			Âge moyen de sortie du marché du travail en 2001		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
B	25.1	35.1	15.5	3.0	3.5	2.5	57.0	57.8	55.9
DK	58.0	65.5	49.7	6.2	2.8	9.4	61.8	62.1	61.0
D	37.9	46.5	29.5	-0.2	-1.1	0.7	60.7	60.9	60.4
EL	38.0	55.0	22.5	-3.0	-4.1	-2.2	59.6	61.2	57.7
E	39.2	57.9	21.8	5.2	6.7	3.6	60.6	60.7	60.2
F	31.9	36.2	27.8	2.9	2.9	2.8	58.1	58.2	58.0
IRL	46.8	64.7	28.8	6.5	5.9	7.2	62.9	63.1	62.0
I	28.0	40.4	16.2	0.1	-1.6	1.4	59.4	59.6	59.2
L	25.6	35.9	15.2	1.7	0.5	2.4	56.8	57.5	55.3
NL	39.6	51.1	28.0	7.6	6.7	8.1	61.0	61.1	60.8
A	28.9	40.1	18.4	0.7	-0.3	1.5	59.5	59.9	58.5
P	50.1	61.3	40.2	1.8	-1.7	4.4	62.1	62.1	61.6
FIN	45.7	46.6	45.0	10.1	8.5	11.6	61.5	61.5	61.3
S	66.7	69.4	64.0	4.1	4.3	3.6	62.1	62.2	61.9
UK	52.3	61.7	43.1	4.0	3.4	4.6	62.0	63.0	61.0
UE	38.8	48.9	29.1	2.4	1.6	3.0	59.9	60.5	59.1

Source: Eurostat, EFT

Graphique 113: Évolution du taux d'emploi des travailleurs âgés dans l'UE des 15


Source: Eurostat, EFT, résultats de printemps

âgés ont significativement augmenté en Finlande (10 points de pourcentage), aux Pays-Bas, au Danemark, en Irlande, en Espagne et en Suède. Parmi les États membres qui présentent des taux très bas, la France et la Belgique ont montré des progrès limités tandis qu'aucune

amélioration n'était décelable en Italie, au Luxembourg ni en Autriche. Sur cette même période, une régression des taux d'emploi des travailleurs âgés a été constatée en Grèce et en Allemagne. Nous montrerons plus loin dans ce chapitre que les États membres où l'emploi des

travailleurs âgés est faible présentent également un âge moyen faible de sortie du marché du travail (tableau 53).

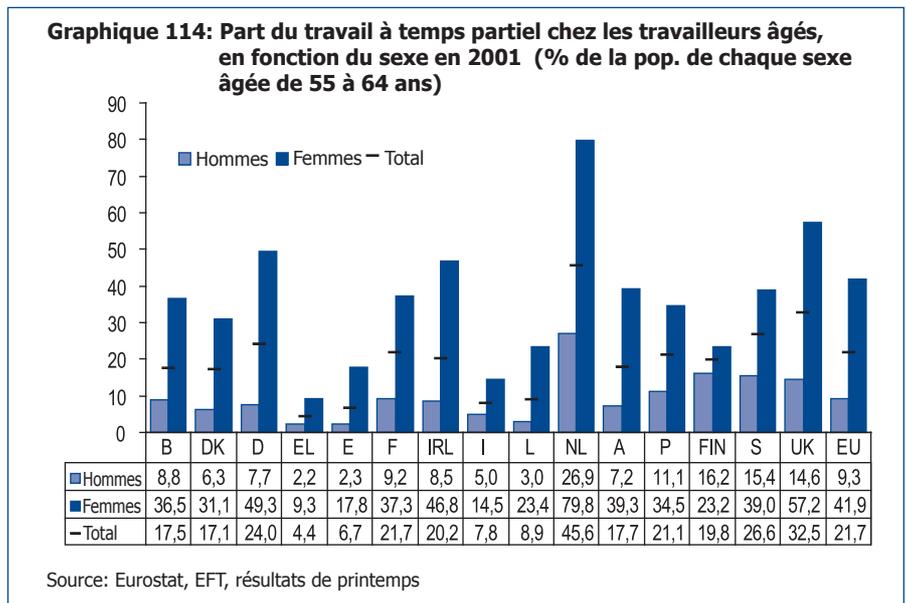
Les taux d'emploi des travailleurs âgés ont augmenté de manière limitée sur la période 1997-2001, mais leur progression a été forte en 2002 (graphique 113). Sur cette même période, la population de la tranche d'âge comprise entre 55 et 64 ans a progressé de 0,4 % par an tandis que l'emploi de ce même groupe connaissait une hausse de 1,8 % par an. En conséquence, le taux d'emploi a été relevé d'environ un demi-point de pourcentage chaque année. En 2002, un fort accroissement de la population (d'environ 1,5 %) accompagné d'une percée de l'emploi à hauteur de 5,4 %, a entraîné un relèvement du taux d'emploi de 1,5 point de pourcentage en une seule année. En valeur absolue, 10 % de la création totale d'emplois a concerné les travailleurs âgés sur la période 1997-2001 mais, pour l'année 2002, cette part s'est élevée à 80 %.

Le taux d'emploi des travailleurs âgés n'a régressé dans aucun État membre en 2002. Au niveau européen, il a très fortement augmenté, notamment en raison des résultats très positifs obtenus dans deux grands États membres (la France et l'Italie) où l'emploi des travailleurs âgés était faible et les progrès très modestes jusqu'en 2001. L'Allemagne, qui a la plus forte population de l'Union européenne et emploie 25 % de tous les travailleurs âgés de l'UE, n'a montré aucun signe réel de progression en 2002, pas plus que la Belgique et l'Autriche.

Bien que les résultats 2002 soient véritablement exceptionnels selon les normes européennes, la période 1997-2001 a également montré une certaine amélioration dans la progression de l'emploi des travailleurs âgés. Le nombre croissant des travailleurs âgés qui choisissent de rester plus longtemps en activité mais réduisent leur temps de travail est une des explications possibles à l'augmentation de la participation à l'emploi des travailleurs âgés dans la plupart des États membres. Au niveau communautaire, le travail à temps partiel parmi les travailleurs âgés a progressé à un taux annuel de plus de 4 % contre à peine 1 % pour le travail à temps plein. La moitié de la création d'emploi des travailleurs âgés entre 1997 et 2001 est imputable à la progression de l'emploi à temps partiel, une tendance qui a également entraîné une augmentation de leur présence dans l'emploi à temps partiel par rapport à l'emploi total. En 2001, 22 % des travailleurs de la tranche 55 - 64 ans étaient employés à temps partiel (davantage si l'on exclut les travailleurs indépendants), et les autres 78 % possédaient un emploi à temps plein (graphique 114). La moitié des travailleurs à temps partiel ne souhaitaient pas travailler à temps plein (temps partiel volontaire)¹¹⁵ et les femmes étaient à cet égard beaucoup plus concernées que les hommes – 42 % contre 9 %, respectivement.¹¹⁶

Dans l'ensemble, la création totale nette d'emplois dans l'UE s'est élevée à près de 12,5 millions entre 1995 et 2002, dont 60 % imputables à l'accroissement de la main-d'œuvre (7,7 millions) et 40 % à la réduction du chômage (4,8 millions). Au cours de cette même période, la création nette d'emplois pour les travailleurs âgés a été de 2 millions, soit l'équivalent de 16 % de la création totale d'emplois.

Principalement grâce aux résultats de 2002, le taux d'emploi des travailleurs âgés a atteint 40 % pour l'Europe des 15 dans son ensemble, soit 10 points de pourcentage en dessous de l'objectif de Stockholm. Pour comprendre les implications en termes de création d'emplois, il faut se souvenir qu'une augmentation du taux d'emploi de 10 points de pourcentage fait autant appel à la croissance de l'emploi qu'à



celle de la population. L'effort sur l'emploi qui doit permettre d'atteindre un taux d'emploi de 50 % avant 2010 est encore magnifié par le fait que la population de cette tranche d'âge devrait connaître une progression de 12 % sur les huit prochaines années et dépasser ainsi les 5 millions de personnes. Pour tenir compte de la démographie, l'Europe des 15 devra créer près de 7 millions d'emploi supplémentaires pour les personnes âgées entre 2002 et 2010, dont 2,6 millions serviront uniquement à contrebalancer les effets du vieillissement.

Accroître de 7 millions le nombre d'emplois des personnes âgées de 55 à 64 ans correspond à une augmentation annuelle d'environ 900 000. L'objectif de Stockholm pourrait être atteint si l'accroissement du nombre d'emplois pour les travailleurs âgés constatée en 2002, et réalisée dans une conjoncture de faible croissance de l'emploi, pouvait être maintenue jusqu'en 2010. En Allemagne, la plus grande économie d'Europe, la contribution de la croissance de l'emploi dans l'embauche des travailleurs âgés

en 2002 n'a pas dépassé 1 %. Un changement de tendance en Allemagne améliorerait les perspectives de réussite de l'objectif européen.

Dans l'Europe des 15, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans était juste inférieur à 39 % en 2001, contre 73 % pour ceux de la tranche 46-55 ans. Ce groupe entrera dans la tranche supérieure en 2010. En raison de la croissance prévisible de la population de la tranche d'âge 55-64 ans entre 2001 et 2010¹¹⁷, près des deux-tiers du groupe âgé de 46 à 55 ans qui était actif en 2001 devra le rester au moins jusqu'en 2010 pour que la barre des 50 % puisse être atteinte. L'évolution exigée est particulièrement importante au regard des résultats antérieurs où seule la moitié des personnes âgées de 45 à 54 ans qui occupaient un emploi en 1991 travaillaient toujours 10 années plus tard, entre 55 et 64 ans.

L'une des différences les plus visibles entre les pays candidats et les États membres tient au niveau généralement plus faible de l'emploi

¹¹⁵ Rappelons que les raisons qui conduisent à opter pour le temps partiel sont multiples et que si la moitié de ces personnes ne souhaitaient pas un travail à temps plein, on ne peut en conclure que l'autre moitié en aurait désiré un. Selon l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT), la distinction entre travail à temps plein et travail à temps partiel s'effectue sur la base d'une réponse spontanée donnée par la personne interrogée (dans le présent contexte, les différences spécifiques par pays et par secteur sur le nombre d'heures travaillées n'ont servi qu'à déceler les réponses peu plausibles). Le choix d'un travail à temps partiel est dicté par les raisons suivantes: reprise d'études ou de formation, maladie ou incapacité, impossibilité de trouver un travail à temps plein (temps partiel involontaire), refus d'un travail à temps plein (temps partiel volontaire), garde d'enfants ou d'adultes handicapés, choix d'un temps partiel sans donner de raison ou pour d'autres raisons.

¹¹⁶ Pour plus de détails, voir le chapitre 4 « Flexibilité, sécurité et qualité du travail ».

¹¹⁷ Les travailleurs âgés de 55 à 64 ans étaient 42 millions en 2001. Selon les projections démographiques d'Eurostat, les 55-64 ans seront, en 2010, plus nombreux de près de 14 % que ceux de la même tranche d'âge en 2001. Devant cette forte composante démographique, il faudra augmenter l'emploi des personnes âgées de près de 7,5 millions entre 2001 et 2010 pour atteindre à cette date l'objectif de 50 %. Ainsi, l'emploi devra progresser d'un peu plus de 16 millions en 2001 à un peu moins de 24 millions en 2010. Devant les données de l'enquête de printemps 2002 sur les forces de travail (EFT), qui présentent une progression de l'emploi des travailleurs âgés d'environ 0,9 million, le nombre d'emplois nécessaires pour atteindre le seuil des 50 % d'ici 2010 a été réduit à moins de 7 millions.

Tableau 53: Taux d'emploi et d'activité des travailleurs âgés en 2002 (résultats préliminaires)

	Taux d'emploi (% de la population âgée de 55 à 64 ans)			Taux d'activité (% de la population âgée de 55 à 64 ans)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
UE des 15	40.1	50.1	30.5	42.8	53.4	32.5
B	26.7	36.1	17.6	27.8	37.6	18.4
DK	57.8	64.5	50.4	60.4	67.0	52.9
D	38.4	47.1	29.9	43.0	52.3	33.9
EL	39.7	56.0	24.4	41.4	58.1	25.5
E	39.7	58.6	22.0	42.7	62.2	24.4
F	34.8	39.3	30.6	36.7	41.8	31.9
IRL	48.1	65.1	30.8	49.3	66.7	31.6
I	28.9	41.3	17.3	30.2	43.0	18.1
L	28.3	37.9	18.6	28.3	37.9	18.6
NL	42.3	54.6	29.9	43.3	55.8	30.6
A	30.0	39.8	20.9	31.8	42.9	21.5
P	50.9	61.2	41.9	52.9	63.5	43.5
FIN	47.8	48.5	47.2	52.1	53.0	51.2
S	68.0	70.4	65.6	71.2	74.3	68.2
UK	53.5	62.6	44.7	55.4	65.4	45.7
AC10	30.5	41.2	21.4	33.1	45.0	23.0
AC12	31.6	41.1	23.5	34.0	44.6	25.0
UE des 25	38.7	48.9	29.1	41.4	52.3	31.1
UE des 27	38.5	48.5	29.0	41.1	51.8	31.0
CY	49.2	67.0	32.1	50.8	68.8	33.7
CZ	40.8	57.3	26.0	42.5	59.4	27.3
EE	51.6	58.4	46.5	55.7	63.7	49.8
HU	26.6	36.7	18.5	27.5	38.2	18.9
LT	41.6	51.5	34.1	46.9	59.8	37.2
LV	41.7	50.5	35.2	46.3	57.1	38.2
PL	26.1	34.5	18.9	29.1	38.7	20.9
SI	24.5	35.4	14.2	25.2	36.7	14.5
SK	22.8	39.1	9.5	26.9	46.3	11.1
BG	27.0	37.0	18.2	31.8	43.7	21.5
RO	37.3	42.7	32.6	37.9	43.9	32.8

Source: Eurostat, EFT, moyennes annuelles

parmi les travailleurs âgés (tableau 53). Dans l'Europe des 15, 40 % seulement de la population entre 55 et 64 ans était active en 2002; toutefois ce chiffre était encore nettement plus important que celui du groupe des dix pays candidats (environ 30 %). Compte tenu du fait que, dans ces pays, la population âgée de 55 à 64 ans représente 15 % du total des travailleurs âgés de l'Europe élargie, le taux global d'emploi de ce groupe d'âge dans l'Europe des 25 devrait baisser de 1 à 2 points de pourcentage.

Le classement des pays où le taux d'emploi des travailleurs âgés est très faible devrait également être bouleversé dans l'Europe à 25. Si l'élargissement devait intervenir aujourd'hui, la Slovaquie, la Hongrie et la Pologne partageraient les dernières places avec le Luxembourg, la Belgique, l'Italie, l'Autriche et la France.

L'inactivité parmi les populations les plus âgées

Le taux d'emploi des travailleurs âgés demeure très faible et le faire progresser jusqu'au seuil des 50 %, comme le souhaite le Conseil, représente pour l'UE l'un des défis les plus difficiles de ces prochaines années. En 2001, 39 % seulement de la population âgée de 55 à 64 ans occupait un emploi, près de 3 % était sans emploi et 59 % était inactive.

L'augmentation de la participation au marché du travail est une des conditions pour atteindre les objectifs en termes de taux d'emploi définis par les Conseils européens de Lisbonne en 2000 et de Stockholm en 2001. L'augmentation de l'offre de travail qui est indispensable à la réussite de ces objectifs ne pourra se faire sans attirer dans la population active certains de

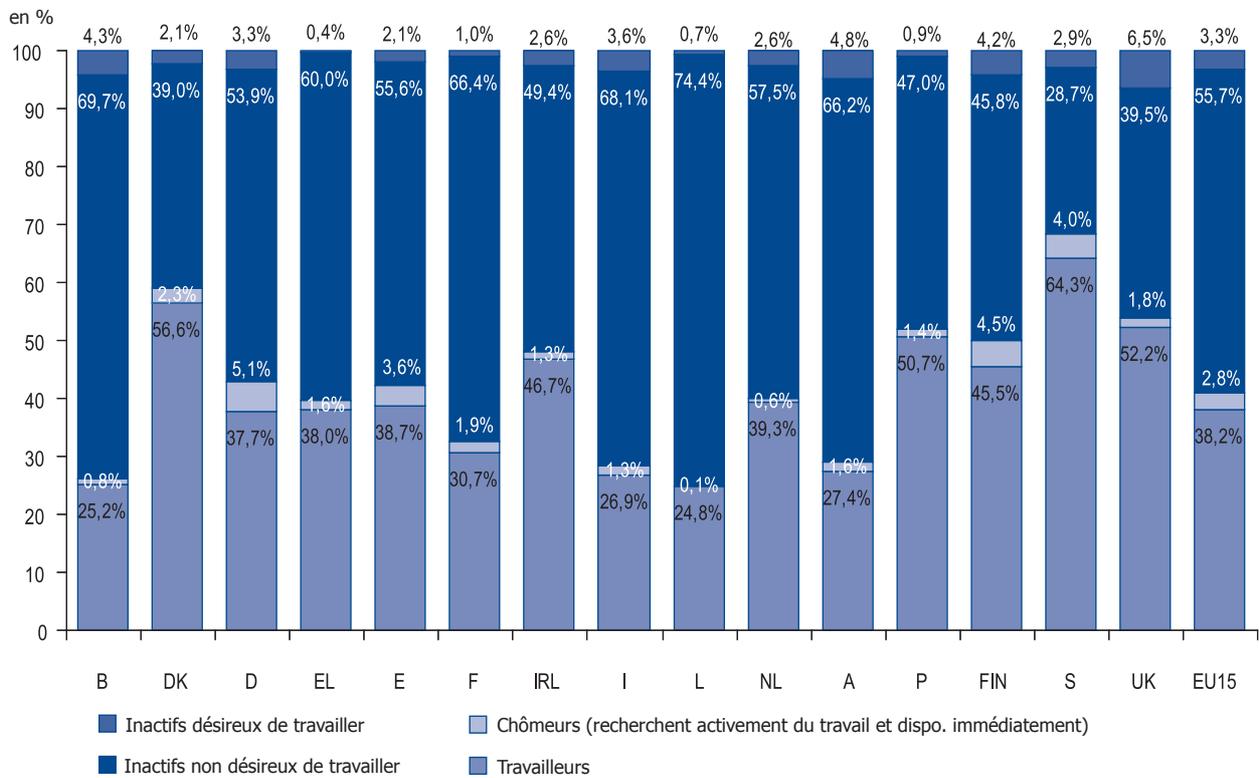
ceux qui sont actuellement inactifs. En termes généraux, un inactif peut être défini comme une personne extérieure au marché du travail (ni employé, ni au chômage) et qui n'est pas activement à la recherche d'un emploi ou qui n'est pas immédiatement disponible pour l'emploi. Il est indispensable de comprendre certaines des raisons qui expliquent l'inactivité (c'est-à-dire le fait de ne pas rechercher d'emploi) d'une grande partie des personnes âgées, afin de déterminer dans quelle mesure il est possible d'accroître la participation.

En 2001, l'Europe des 15 comptait 42 millions de personnes âgées de 55 à 64 ans; près de 16 millions avaient un emploi, un peu plus d'un million étaient au chômage et 25 millions étaient inactives. Le taux d'inactivité – c'est-à-dire le complémentaire à 1 du taux du rapport des actifs à la participation – s'élevait à 59 % de cette tranche d'âge. Comparativement, dans l'Europe des 15, les travailleurs âgés (55-64 ans) ne représentent que 10 % de l'emploi total (15-64 ans) alors que le tiers de tous les inactifs (15-64 ans) sont des personnes âgées (55-64 ans).

Les inactifs peuvent être subdivisés en plusieurs groupes. Certains d'entre eux sont plus proches du marché de l'emploi que d'autres. Par exemple, les personnes qui recherchent passivement un emploi sont celles qui recherchent un emploi mais ne peuvent être classées parmi les chômeurs car elles n'ont pas, au cours des quatre semaines qui ont précédé l'enquête, recherché d'emploi à l'aide d'une méthode active de recherche d'emploi, ou ne sont pas immédiatement disponibles pour occuper un emploi dans les deux semaines suivantes. On distingue également les travailleurs découragés qui ne recherchent pas d'emploi parce qu'ils ont le sentiment qu'aucun poste n'est disponible pour eux. Parmi les autres groupes d'inactifs figurent les personnes qui ont pris leur retraite, celles qui prétextent des responsabilités personnelles ou familiales, les personnes malades ou en incapacité de travail, celles qui suivent des études ou une formation ou celles qui ne cherchent pas de travail sans autre explication ou pour d'autres raisons.

Certains de ces inactifs veulent travailler. Bien qu'elle puisse être limitée par l'étendue des choix imposés, la volonté de travail des personnes âgées est inférieure à celle des personnes de la première tranche d'âge. Cependant, selon l'enquête sur les forces de travail (EFT), près de 6 % des inactifs (3 % de la population des travailleurs âgés) de la tranche d'âge 55 – 64 ans souhaiteraient de toute façon travailler (graphique 115). Si ces personnes étaient aujourd'hui ajoutées

**Graphique 115: Personnes âgées de 55 à 64 ans en fonction du statut u regard de l'emploi en 2001
(% de la population âgée de 55 à 64 ans)**



Source: Eurostat, EFT, résultats de printemps

à la force de travail, le taux d'activité des travailleurs âgés augmenterait de plus de 3 points de pourcentage. Il existe également des chômeurs (déjà comptabilisés dans la force de travail) qui recherchent activement un emploi et sont immédiatement disponibles. Si ces deux groupes trouvaient des emplois, 2,5 millions de personnes âgées de 55 à 64 ans viendraient rejoindre la population actuellement en emploi et le taux d'emploi des travailleurs âgés augmenterait de 6 points de pourcentage. On atteindrait ainsi la moitié de l'augmentation nécessaire entre 2001 et 2010 pour franchir le seuil des 50 % avant la fin de la décennie.

Au cours de ces dernières années, en moyenne, plus de la moitié des inactifs âgés (entre 55 et

64 ans) de l'UE qui étaient précédemment en activité mais ont cessé de travailler depuis, ont déclaré que la retraite – anticipée ou non – était leur principale raison à ce jour pour ne pas être au travail. Les deux raisons les plus fréquemment avancées étaient la maladie ou l'invalidité, ou encore le licenciement ou la suppression de poste.

La moitié du nombre total d'inactifs âgés de 55 à 64 ans ont déclaré qu'ils ne recherchaient pas d'emploi pour des raisons liées à la retraite (graphique 116)¹¹⁸. De plus, près de 15 % des personnes âgées (55-64 ans) inactives dans l'UE en 2001 ne possédaient aucune expérience professionnelle antérieure (25 % dans le cas des femmes et 2 % pour les hommes) et

ne disposaient que d'un faible niveau d'études. Près de 90 % des inactifs sans expérience professionnelle ne sont pas diplômés du 2^{ème} cycle de l'enseignement secondaire supérieur et sont donc classés dans la catégorie faiblement qualifiés, contre la moitié seulement de ceux qui possèdent une expérience professionnelle.

De toute évidence, il n'est pas indispensable de faire revenir à l'emploi les inactifs âgés pour obtenir le surcroît de participation nécessaire. Pour accroître les taux d'activité des personnes âgées, il faudra vraisemblablement davantage encourager le maintien prolongé des travailleurs âgés sur le marché du travail car beaucoup d'entre eux en sortent à un âge relativement jeune.

¹¹⁸ Il peut être intéressant de rappeler ici que la « retraite » est une des raisons complémentaires invoquées dans l'EFT pour ne pas rechercher d'emploi. Ces travailleurs inactifs et âgés peuvent dans certains cas recevoir une pension mais ceci n'implique pas que les autres personnes qui appartiennent à la force de travail n'en perçoivent pas.

¹¹⁹ La « cessation d'activité professionnelle » doit être interprétée comme l'acte de sortir du marché du travail (emploi ou chômage) pour entrer dans l'inactivité – car, dans cette tranche d'âge, de nombreuses personnes au chômage recherchent activement un emploi et restent disponibles pour l'emploi.

L'objectif de Barcelone: différer l'âge moyen de sortie du marché du travail

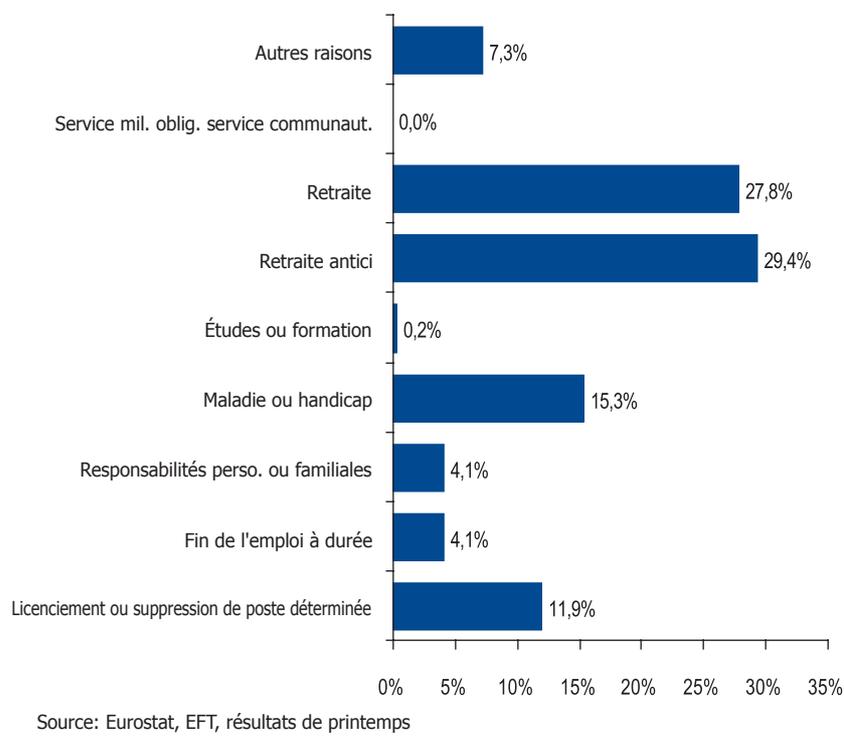
Dans ses conclusions, le Conseil de Barcelone de 2002 a décidé « d'ici 2010, [d']augmenter progressivement d'environ 5 ans l'âge moyen effectif de cessation d'activité professionnelle¹¹⁹ dans l'Union européenne ». En d'autres termes, le Conseil exige une augmentation de cinq années de l'âge moyen auquel les travailleurs âgés sortent du marché du travail pour entrer dans l'inactivité. La sortie du marché de travail est symétrique à la tendance du taux d'activité des travailleurs âgés.

Reprenant les données trimestrielles de l'EFT sur les taux d'activité par année individuelle, le modèle qui sert au calcul de l'âge moyen de sortie du marché du travail (voir l'annexe 1) est bâti sur les probabilités que des personnes d'une même cohorte d'âge restent actives à la période t (relativement à la période t-1). La loi de probabilité va de 50 (supérieur ou égal à 50 ans), en dessous de laquelle la probabilité de rester actif est de 100 %, jusqu'à 70 (supérieur ou égal à 70 ans) où la probabilité de rester actif est supposée égale à 0.

Sous ces hypothèses, les résultats montrent que l'âge moyen de sortie du marché du travail dans l'UE était de 59,9 ans en 2001, première année pour laquelle les données nécessaires à la réalisation de ces calculs ont été disponibles¹²⁰. Pour satisfaire l'objectif de Barcelone, il faudrait ainsi différer jusqu'à l'âge de 65 ans l'ensemble des cessations d'activité d'ici 2010. L'âge de sortie du marché du travail est très variable suivant les États membres avec des minimums en Belgique et au Luxembourg et des maximums en Irlande. Toutefois, l'âge moyen de sortie prévu pour l'ensemble de l'UE – 65 ans – n'est dépassé par aucun pays. Les résultats 2001 montrent que, dans tous les pays, les hommes cessent leur activité professionnelle en moyenne 1,5 an après les femmes (graphique 117).

Les résultats de ce modèle ne font pas référence à l'âge réel de la retraite, mais fournissent en revanche une estimation de l'âge moyen de cessation d'activité d'une personne active âgée de 50 à 70 ans, qu'elle reçoive ou non une pension¹²¹. Ainsi, l'âge moyen de sortie du

Graphique 116: Raisons ayant poussé les travailleurs âgés (55-64 ans) à quitter leur dernier emploi ou dernière activité dans l'UE des 15 (Moyenne sur la période 1995-2002, % des raisons invoquées)



marché de l'emploi peut être supérieur à celui de la retraite avec pension.

Pour les membres actuels de l'Europe des 15, une simulation très simple montre que pour atteindre l'objectif de Barcelone, près des deux-tiers des personnes âgées de 46 à 55 ans en 2001 devront toujours être actives sur le marché de l'emploi en 2010 lorsqu'elles auront entre 55 et 64 ans. Le contraste est net avec une cohorte comparable de 1991 où, en 2001, la moitié seulement des personnes restaient actives entre 55 et 64 ans. Ce qui signifie qu'entre 24 et 26 millions de personnes sur les 38 millions d'actifs âgés de 46 à 55 ans en 2001 devront rester actives en 2010, ce qui représente une augmentation de 7 à 9 millions par rapport aux travailleurs qui avaient entre 55 et 64 ans en 2001.

Plus clairement, l'âge moyen de sortie dans l'UE était de 59,9 ans en 2001. À l'âge de 60 ans, le taux d'activité réel était d'environ 36 %. À l'âge de 60 ans, il était d'environ 10 %. Le scénario simule un décalage de cinq années du taux d'activité correspondant à l'âge moyen de sortie en 2001 (36 %). Ce taux d'activité devrait maintenant correspondre au taux d'activité communautaire minimum d'une personne âgée de 65 ans en 2010. La décroissance entre le taux d'activité entre les personnes âgées de 56 ans en 2001 (ceux qui auront 65 ans neuf années plus tard en 2010) et le taux minimum d'activité des personnes âgées de 65 ans en 2010, est supposée linéaire. Une réduction de la vitesse de décélération du taux d'activité de 62 % (taux d'activité des personnes âgées de 56 ans en 2001) à 36 % (taux d'activité des personnes âgées de 65 ans en 2010) provoquerait une

¹²⁰ Les calculs 2001 s'appuient sur les moyennes annuelles des taux d'activité par année d'âge depuis les enquêtes communautaires trimestrielles EFT 2000 et 2001. L'absence de données trimestrielles EFT interdit le calcul de toute estimation comparable pour les années antérieures.

¹²¹ L'enquête sur les forces de travail (EFT) intègre les personnes qui perçoivent une pension mais conservent une activité professionnelle (au moins une heure dans la semaine de référence). Cela concerne les pensionnés qui travaillent à temps partiel (par exemple pour compléter leur pension) selon les dispositions légales qui régissent la possibilité de combiner travail et retraite. L'EFT intègre également les travailleurs âgés qui perçoivent une pension tout en étant sans emploi, ainsi que les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux qui demeurent actifs jusqu'à un âge relativement avancé.

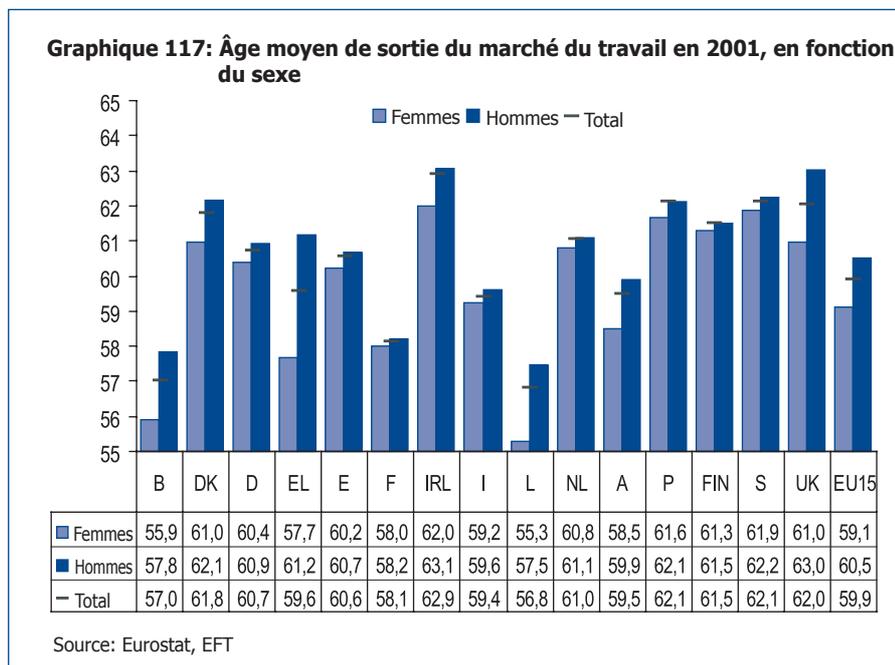


Tableau 54: Espérance de vie à 60 ans et âge moyen de sortie du marché du travail dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion (AC10)

	Espérance de vie à 60 ans en 2000		Âge moyen de sortie du marché du travail en 2001 (hommes et femmes)
	Hommes	Femmes	
B	19.3	23.8	57.0
DK	18.9	22.3	61.8
D	19.2	23.4	60.7
EL	20.1	23.1	59.6
E	19.8	24.5	60.6
F	20.2	25.3	58.1
IRL	18.3	21.9	62.9
I	19.7	24.1	59.4
L	19.3	24.1	56.8
NL	19.1	23.4	61.0
A	20.0	23.9	59.5
P	18.5	22.6	62.1
FIN	19.2	23.6	61.5
S	20.7	24.3	62.1
UK	19.4	23.0	62.0
CY	19.5	22.7	62.3
CZ	17.0	21.2	59.2
EE	15.4	20.9	61.1
HU	15.3	20.2	57.9
LT	16.8	21.9	57.8
LV	15.3	20.8	62.2
PL	16.7	21.4	56.6
SL	17.6	22.7	61.5
SK	15.9	20.6	57.9
UE des 15	19.3	23.7	59.9

Source: Eurostat, espérance de vie, statistiques démographiques

Remarque: I, 1996; UE, CY, 1997; D, E, EL, F, 1999; pays restants, 2000. voir l'annexe 5.1 pour la méthodologie de l'âge moyen de sortie du marché du travail

augmentation globale du taux d'activité de la tranche d'âge 55-64 ans. Cet accroissement de la participation est alors pondéré par l'évolution prévisible de la population des personnes âgées de 55 à 64 ans en 2010 afin d'obtenir une estimation large du nombre des travailleurs de cette tranche d'âge qui devront être présents sur le marché de l'emploi en 2010 (de 24 à 26 millions, environ).

Trois raisons au moins expliquent pourquoi cette simulation simple permet d'obtenir un ordre de grandeur plus qu'un nombre exact. En premier lieu, l'objectif de Barcelone ne fixe pas le nombre des personnes actives qui doivent être présentes sur le marché du travail en 2010, car l'âge moyen de cessation d'activité s'appuie sur les résultats relatifs des différentes cohortes successives qui résultent de l'évolution de la participation plutôt que sur son niveau en tant que tel. Ensuite, la présente simulation ne concerne que la tranche d'âge 55 – 64 ans afin de mieux mettre en lumière les similitudes entre l'objectif de Stockholm et celui de Barcelone, alors que l'évolution de la participation dans les tranches supérieures (65-69 ans) et inférieures (50-54 ans) à l'âge de sortie auront différentes incidences sur les résultats. Enfin, les disparités de l'activité au sein des cohortes annuelles de la tranche d'âge 55-64 ans entraîneront également des variations dans l'âge moyen de sortie du marché du travail. Pour mieux comprendre le fonctionnement du modèle, l'annexe 2 présente différents scénarios.

Les travailleurs âgés des pays candidats se retirent plus tôt du marché du travail que ceux de la plupart des États membres actuels. Les résultats préliminaires du modèle de sortie montrent que sur les dix pays candidats, l'âge moyen de sortie est supérieur à la moyenne européenne à Chypre, en Estonie, en Lettonie et en Slovaquie et inférieur à celle-ci dans la République tchèque, en Hongrie, en Lituanie, en Pologne et en Slovaquie. Si, d'après les données 2001, ces pays étaient intégrés aujourd'hui à l'Union européenne, ils ramèneraient l'âge de sortie de l'Europe des 15 de 59,9 à 59,6 ans. De manière générale, l'âge moyen de sortie de la vie active dans ces pays est actuellement légèrement inférieur à celui de l'Europe des 15. Dans de nombreux pays candidats, la participation était traditionnellement très élevée. Le taux d'activité des 55-64 ans en Pologne dans les années 1970, par exemple, qui atteignait 72 %, a été ramené à 30 % trois décennies plus tard. Dans les pays candidats, le taux d'activité des travailleurs âgés était de 33 % en 2002 contre 43 % dans l'Europe des 15. Le

¹²² Pour les travailleurs âgés (entre 55 et 64 ans), qui ont déjà travaillé mais ne sont plus employés actuellement, la « retraite » est la principale raison (70 % des réponses) invoquée pour leur cessation d'activité professionnelle en 2002.

processus de restructuration en cours a entraîné une chute des taux d'activité des sommets qu'ils avaient atteints vers la fin des années 1980 et au début des années 1990, et qui a principalement touché les travailleurs âgés. Contrairement à l'UE où la participation des travailleurs âgés a augmenté depuis, il est probable qu'en moyenne, dans les pays candidats, la décroissance des taux d'activité a entraîné une baisse en parallèle de l'âge moyen de sortie du marché du travail.¹²² De plus, la cohérence apparente entre les faibles taux d'emploi et les faibles âges de sortie du marché du travail que l'on observe dans les États membres, pourrait ne pas être vérifiée dans tous les pays candidats en raison de leurs taux de chômage plus élevés.

De plus, leur espérance de vie à l'âge de 60 ans est clairement inférieure à celle de l'UE (tableau 54). En valeurs relatives, les travailleurs des pays candidats passent moins de temps en inactivité après leur sortie du marché du travail que leurs homologues de l'UE. Leur population est encore plus jeune que celle de l'UE mais elle vieillit plus vite. Ainsi, bien que les États membres de l'Union se trouvent dans une situation comparativement moins favorables en termes de coûts économiques des systèmes actuels de pension, la nécessité de différer les sorties du marché du travail deviendra bientôt capitale dans les pays candidats.

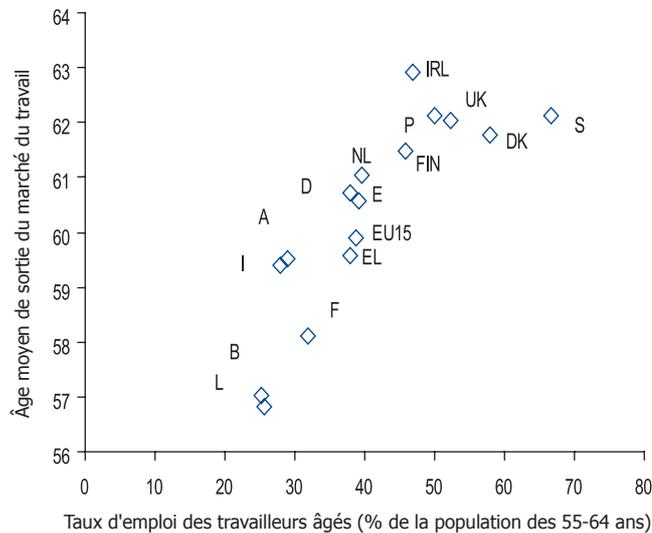
Complémentarités et différences entre les objectifs de Barcelone et de Stockholm

Les objectifs de Barcelone et de Stockholm sur les travailleurs âgés sont dans l'ensemble complémentaires (graphique 118) – au sens où ils exigent tous deux un relèvement de la participation.

Il existe toutefois certaines différences. L'objectif de Stockholm vise à améliorer le niveau de l'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans. Il peut être atteint en réduisant à la fois les taux de chômage et d'inactivité des personnes âgées. L'outil de contrôle associé est le taux d'emploi. L'objectif de Barcelone est de différer l'âge auquel les travailleurs sortent du marché de l'emploi pour entrer dans l'inactivité. L'évolution du taux d'activité permet de mesurer les progrès accomplis.

L'objectif de Stockholm porte sur les résultats spécifiques de la tranche d'âge 55-64 ans dans le temps. L'objectif de Barcelone porte sur la comparaison des performances relatives des différentes cohortes à ralentir le déclin

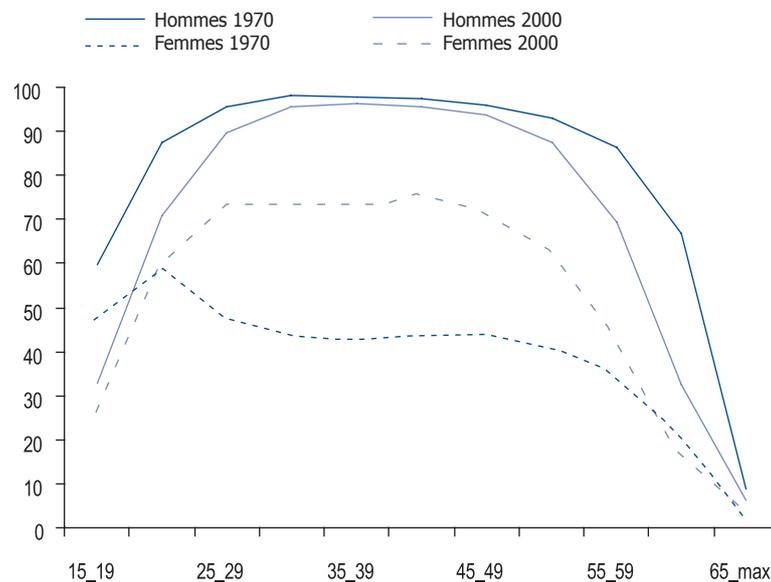
Graphique 118: Objectifs de Barcelone et de Stockholm en 2001



Source: Eurostat, EFT

Remarque: moyenne annuelle pour le taux d'emploi de la tranche d'âge de 55 à 64 ans; voir l'annexe 5.1 pour la méthodologie de l'âge moyen de sortie du marché du travail

Graphique 119 : Taux d'activité par sexe dans l'UE en 1970 et en 2000



Source: OCDE

Remarque: voir aussi "Évaluations et projections de la population active: 1950-2010", BIT.

Tableau 55: Taux d'activité (% de la population âgée de 55 à 64 ans)

	1970			1980			1995			2000		
	Total	Hommes	Femmes									
B	39.1	67.7	13.5	38.2	64.7	14.1	23.9	34.9	13.5	27.1	37.5	17.1
DK	60.2	88.2	34.2	58.0	76.0	41.3	54.6	70.3	40.2	58.2	66.7	49.0
D	51.9	80.7	31.3	47.8	69.8	33.0	42.9	54.4	31.5	42.9	52.4	33.5
EL	45.6	74.8	19.3	44.0	71.9	20.3	42.4	61.8	24.7	40.2	57.1	25.0
E	47.6	81.4	18.6	47.0	76.2	21.2	35.6	54.0	18.6	39.5	59.0	21.4
F	50.8	68.1	35.5	53.5	68.6	40.1	31.9	36.5	27.5	32.1	36.0	28.3
IRL	55.6	88.8	21.5	49.8	81.7	19.2	42.3	64.4	20.2	46.5	65.1	27.9
I	39.5	66.0	15.5	37.7	61.2	17.3	29.5	46.4	14.1	29.0	42.8	16.1
L	36.3	58.5	16.7	30.2	47.2	16.6	23.7	35.1	12.7	27.0	37.9	16.4
NL	44.0	76.4	14.8	38.5	63.3	16.1	30.0	41.1	19.0	39.0	51.2	26.7
A	41.4	64.1	24.4	37.0	56.8	23.6	30.8	44.0	18.7	30.5	43.6	18.1
P	45.6	83.6	13.7	50.0	70.9	32.0	47.2	63.0	33.4	52.4	64.5	41.8
FIN	54.3	68.2	43.5	46.6	53.1	41.7	42.9	44.6	41.4	45.8	47.3	44.4
S	59.5	82.4	37.3	66.6	79.5	54.3	65.1	68.6	61.9	68.6	72.1	65.2
UK	59.2	87.7	33.8	61.8	84.2	41.4	51.3	62.4	40.7	53.0	63.4	42.9
UE des 15	49.9	76.9	27.3	49.1	71.2	30.7	39.1	51.4	27.4	40.7	51.5	30.2

Source: «Évaluations et projections de la population active: 1950-2010», BIT pour 1970 et 1980; Eurostat, EFT, pour 1995 et 2000.

naturel de leur taux d'activité à mesure qu'elles vieillissent – autrement dit, à différer la sortie du marché du travail. S'il s'agit, par exemple, de déterminer sur l'âge de sortie augmentera ou diminuera en 2002, l'augmentation du taux d'activité en 2002 par rapport à 2001 est moins significative que les résultats relatifs des cohortes 2001 en 2002 par rapport aux résultats des cohortes 2000 en 2001. Si le déclin naturel attendu du taux d'activité – à mesure que les personnes vieillissent – des cohortes 50-70 ans de 2001 est moins important que celui des cohortes 2000, alors l'âge moyen de sortie doit augmenter.

Le modèle utilisé pour le calcul de l'âge moyen de sortie du marché du travail intègre également les chômeurs, soit 6 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans dans l'Europe des 15. Contrairement aux statistiques sur les bénéficiaires des indemnités de chômage qui peuvent inclure des personnes techniquement en retraite anticipée, les chômeurs pris en compte ici, recherchent activement un emploi et sont immédiatement disponibles pour le travail (concept OIT). Ainsi, ils n'ont pas décidé de cesser leur activité professionnelle et de sortir du marché de l'emploi au sens de Barcelone. Ces personnes au chômage peuvent retourner travailler dès que des emplois deviennent disponibles.¹²³ À quelques exceptions près – Danemark, Allemagne, Finlande, Autriche

et Suède – le taux de chômage des travailleurs âgés est inférieur à celui des travailleurs de la première tranche d'âge (25-54 ans). Dans tous les États membres, toutefois, la probabilité qu'un travailleur âgé qui perd son emploi reste au chômage pendant douze mois et plus (chômage de longue durée) est significativement plus élevée (60 %).

Le taux d'emploi des hommes âgés est faible (49 % en 2001), mais nettement plus élevé que celui des femmes (29 % pour la même année). L'écart de l'emploi est supérieur à 20 points de pourcentage. De plus, les hommes sortent généralement du marché de l'emploi après les femmes. Au niveau européen, l'âge moyen de sortie en 2001 était de 60,5 ans pour les hommes contre 59,1 ans pour les femmes. Cet écart semble faible si l'on considère que les femmes âgées inactives (71 %) sont nettement plus nombreuses que les hommes âgés inactifs (51 %). L'explication tient au fait qu'un nombre nettement plus important de femmes que d'hommes n'a jamais participé au marché de l'emploi auparavant, et que l'âge de sortie est très clairement lié au fait d'avoir fait partie de la force de travail par le passé. En Italie ou en Espagne, par exemple, les âges de sortie des femmes et des hommes sont à peu près identiques bien que l'inégalité entre les sexes dans la participation à l'emploi des personnes les plus âgées soit l'une des plus élevée de l'UE.

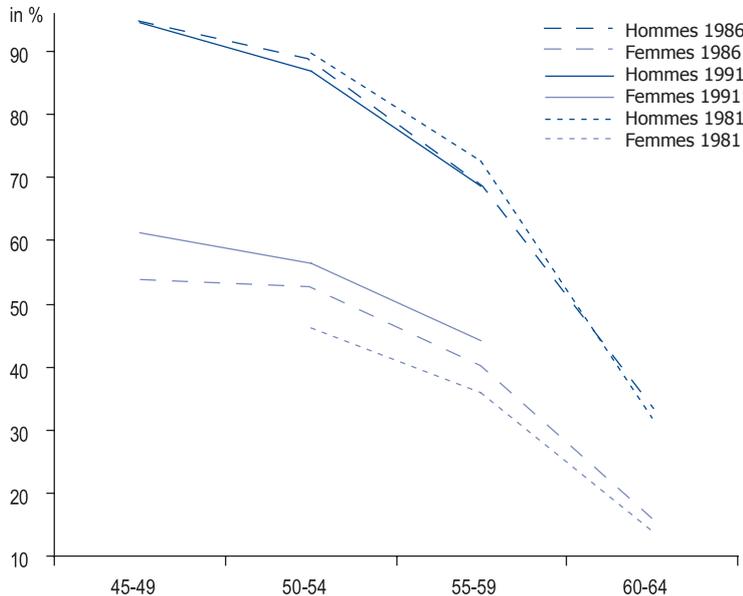
Ainsi, non seulement des taux faibles d'activité et d'emploi ne sont pas incompatibles avec des âges de sortie relativement élevés, mais, entre les hommes et les femmes, des différences importantes de taux d'activités peuvent coexister avec de faibles écarts entre les âges de sortie du marché du travail.

L'objectif de Stockholm cible les personnes âgées de 55 à 64 ans. Afin de surveiller l'âge moyen de la retraite de la vie active, le seuil d'âge qui permet de mesurer l'avancée vers l'objectif de Barcelone devrait être plus large (de 50 à 70 ans). La tranche d'âge entre 50 et 54 ans doit être incluse car il est possible d'observer, à partir de 50 ans, des baisses significatives dans la participation – tandis que les transitions du marché du travail vers la cessation d'activité sont déjà élevées. Le taux d'activité des personnes de 50 ans dans l'UE était de 79 % en 2001, mais il est tombé à 65 % pour les travailleurs de 55 ans la même année. De plus, les personnes de plus de 65 ans sur le marché du travail sont également comprises dans les calculs, et deux-tiers d'entre elles sont des travailleurs indépendants et des travailleurs familiaux.

L'annexe 2 présente différents scénarios qui illustrent la cohérence entre les objectifs de Stockholm et de Barcelone.

¹²³ En Allemagne, par exemple, le taux d'emploi des travailleurs âgés est inférieur à la moyenne communautaire mais l'âge de sortie est supérieur à celle-ci – ce qui peut être en partie expliqué par le taux de chômage élevé (12 %) des travailleurs de cette tranche d'âge.

Graphique 120 : Comparaison entre les cohortes masculines et féminines de 1981, 1986 et 1991, pour l'UE



Source: Eurostat, EFT, résultats de printemps

Remarque: le graphique illustre le taux d'activité de trois cohortes dans l'UE des 12: 1) La cohorte des personnes âgées de 45 à 49 ans en 1986 (de 50 à 54 ans en 1991, de 55 à 59 ans en 1996 et de 60 à 64 ans en 2001); 2) La cohorte des personnes âgées de 45 à 49 ans en 1991 (de 50 à 54 ans en 1996 et de 55 à 59 ans en 2001); 3) La cohorte des personnes âgées de 45 à 49 ans en 1981 (de 50 à 54 ans en 1986, de 55 à 59 ans en 1991 et de 60 à 64 ans en 1996). La pente des droites indique le rythme de déclin du taux d'activité au fur et à mesure que la cohorte vieillit. La position des droites indique le taux de participation effectif. Aux Pays-Bas, les cohortes de 45 à 49 ans concernent respectivement les années 1985, 1990 et 1980.

Récapitulatif historique de la participation des personnes âgées

Pour dégager une vision historique de l'évolution de la participation selon les sexes et les différentes tranches d'âge au cours des 30 dernières années, on peut étudier la chronologie des taux d'activité de 1970 à 2000 calculés à partir des données de l'Organisation internationale du travail (graphique 119).

La participation des femmes de la première tranche d'âge (de 25 à 54 ans) a augmenté de manière saisissante dans les 15 États membres, depuis la Finlande, qui présentait la plus faible croissance – bien qu'elle ait été tout à fait significative – jusqu'au Portugal, qui détient la plus forte croissance. Au niveau communautaire, le taux d'activité des femmes de la première tranche d'âge était de 44 % en 1970; 30 années plus tard, il atteignait près de 72 %. Ce résultat extraordinaire s'est en quelque sorte propagé à l'avantage des femmes les plus âgées (de 55 à 64 ans), mais leur participation au marché du travail n'a été affectée que dans une bien moindre mesure. Leur taux d'activité

a augmenté dans tous les États membres, sauf en Autriche et en France où ils ont baissé de manière significative. Au niveau européen, l'augmentation générale s'est avérée modeste, ne dépassant pas 3 points de pourcentage.

Un graphique en coupe montrant le taux d'activité des femmes par tranche d'âge aujourd'hui donne l'impression que ce taux baisse de manière importante avant 50 ans, notamment dans les pays où la main-d'œuvre féminine a augmenté plus rapidement. La participation tend à décliner avec l'âge mais les tendances de l'activité des femmes de plus de 50 ans aujourd'hui sont très différentes de celle des jeunes femmes qui commencent maintenant leur carrière professionnelle. Celles-ci disposent d'un niveau d'éducation très élevé et présentent déjà – et continueront de présenter – des niveaux de participation bien plus forts que les générations précédentes. Plutôt que d'illustrer la baisse des taux d'activité avant l'âge de 50 ans, le graphique montre le contraste entre les générations de femmes: un groupe avec un niveau d'instruction et des taux d'activité très élevés, et un autre, moins bien formé et moins actif sur le marché du travail.

Pour les hommes, l'évolution est tout à fait inverse. La participation a décliné de manière analogue dans les 15 États membres. À la différence des femmes, le taux d'activité pour les hommes de la première tranche d'âge en 1970 atteignait 97 % et, malgré une baisse, se maintient bien au-dessus de 90 % 30 années plus tard. À côté de l'accroissement net de la participation des femmes de la première tranche d'âge, l'une des caractéristiques les plus étonnantes du marché de l'emploi de ces 30 dernières années est la réduction importante du nombre d'hommes âgés (de 55 à 64 ans) sur ce marché.

Le taux européen d'activité des travailleurs âgés de sexe masculin atteignait 77 % en 1970 (tableau 4). En 2000, environ 52 % seulement de cette population âgée de 55 à 64 ans était sur le marché de l'emploi. Non seulement la population de cette tranche a très rapidement augmenté (0,6 % par an), mais sa participation au marché du travail a décliné de manière encore plus rapide (-0,8 % par an). Les baisses les plus importantes de la participation des travailleurs âgés de sexe masculin ont été constatées en France, en Belgique et en Allemagne.

Il est intéressant d'étudier dans quelle mesure la baisse de participation des travailleurs âgés a affecté l'âge moyen de sortie du marché du travail. Toutefois, nous ne disposons pas des données historiques annuelles de l'enquête trimestrielle EFT alors qu'elles seraient nécessaires pour analyser les sorties en fonction du modèle de probabilité annuel. Ces sorties peuvent être estimées en examinant l'évolution de la participation par cohorte construite en associant des données transversales à intervalles réguliers. Les données existantes de l'enquête EFT d'Eurostat permettent de suivre la cohorte des 45-49 ans de 1986 pour 12 États membres (EU12) jusqu'en 2001, c'est-à-dire jusqu'à ce que les personnes concernées aient atteint un âge compris entre 60 et 64 ans (graphique 120).

La participation commence à décliner nettement à partir de 50 ans, et l'évolution de la cohorte masculine traduit clairement cette tendance. En 1986, les hommes âgés de 45 à 49 ans présentaient des taux d'activité supérieurs à 90 %. Avec l'avancée dans l'âge de cette cohorte, les différences entre les pays se sont creusées: la participation était comprise entre 49 et 79 % pour la tranche d'âge 55-59 ans et entre 11 et 56 % pour la tranche d'âge 60-64 ans. La baisse est la plus forte en France, au Luxembourg, en Belgique et en Italie, et la plus faible au Portugal, en Irlande, en Espagne, au Royaume-Uni et au Danemark.

Pour la cohorte féminine de 1986, la participation ralentit de manière moins nette bien

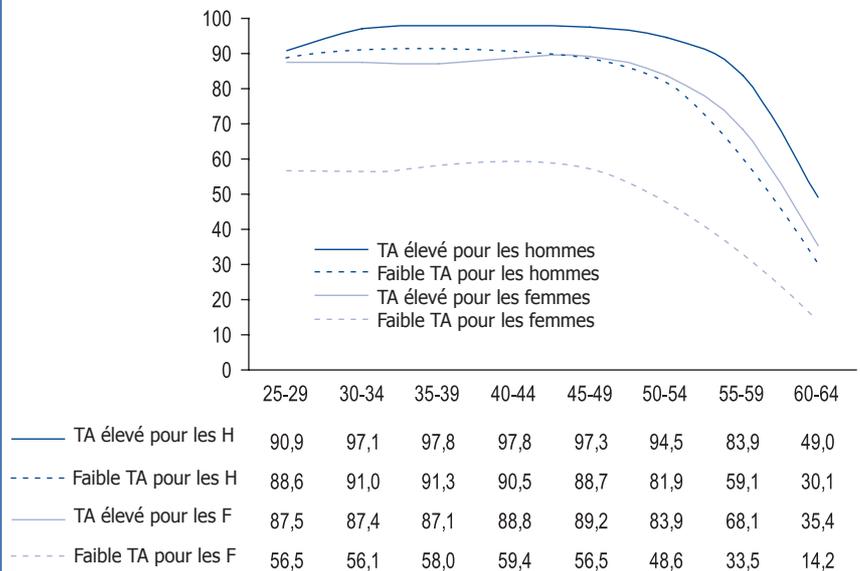
que les niveaux de départ soient également bien plus bas. Contrairement aux hommes, plus cette cohorte avance en âge et plus les différences entre les pays s'estompent. Dans l'Union européenne, les niveaux de la participation au marché du travail de la cohorte 1986 des femmes entre 45 et 49 ans étaient minimums en Espagne et en Irlande. Cette cohorte est restée plus longtemps sur le marché de l'emploi, avec des taux d'activité supérieurs aux moyennes communautaires 15 années plus tard. Les baisses les plus importantes sont intervenues en Belgique, en France, au Luxembourg, en Italie, en Allemagne et aux Pays-Bas. Le Danemark et le Royaume-Uni, où le taux initial d'activité était très élevé, ont également connu des baisses parmi les plus fortes.

Pour estimer l'évolution des résultats selon les cohortes, la génération des personnes âgées de 45 à 49 ans en 1986 est comparée à la cohorte précédente de la même tranche d'âge – c'est-à-dire à ceux qui avaient entre 45 et 49 ans en 1981 – et à la cohorte suivante de ceux qui avaient entre 45 et 49 ans en 1991.

La comparaison des cohortes masculines présente peu de changements en général, bien que deux États membres obtiennent des résultats intéressants. Aux Pays-Bas, la participation des tranches d'âge 55-59 ans et 60-64 ans a nettement augmenté entre deux cohortes successives avec une forte réduction du ralentissement du taux d'activité. En Italie, au contraire, la baisse de participation s'est avérée forte pour les cohortes 1986 et 1991.

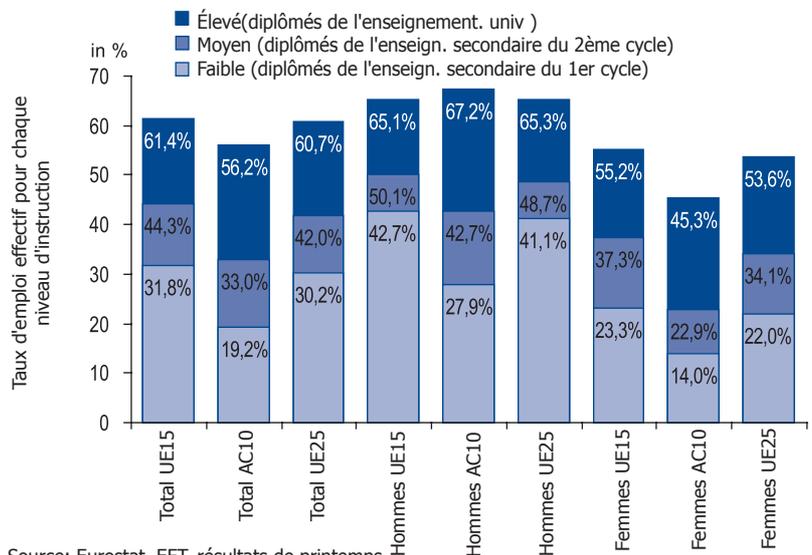
En ce qui concerne les cohortes féminines, il est important de faire la distinction entre l'augmentation du niveau de participation et le ralentissement avec l'âge. Les jeunes générations de femmes ont des taux d'activité plus élevés que leurs prédécesseurs. Au niveau européen, le taux d'activité de la cohorte 1991 des 45-49 ans est supérieur à celui des cohortes 1986 et 1981. Toutefois, comme le montrent les droites parallèles (pentes analogues), la réduction de leur participation avec l'âge s'effectue sensiblement au même rythme dans les trois cohortes. Comme l'âge moyen de sortie dépend du nombre relatif des personnes qui cessent leur activité et de celles qui la conservent, il est possible que cette forte évolution d'une génération à l'autre ne se traduise pas par une amélioration significative de la décision de sortie – en la différant – mais qu'elle aura certainement pour effet de relever le taux d'emploi des femmes. Tout dépendra de la vitesse à laquelle la participation se réduira à la fin de la vie active – autrement dit, si cette tendance parvient à compenser l'augmentation

Graphique 121 : Taux d'activité par classe d'âge de 5 ans, niveau d'instruction et sexe dans l'UE en 2001



Source: Eurostat, EFT, résultats de printemps

Graphique 122 : Taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) par niveau d'instruction et par sexe en 2002



Source: Eurostat, EFT, résultats de printemps

du taux d'activité induit par la poussée des générations.

Au Danemark, une nette tendance positive des cohortes de femmes jeunes à rester plus longtemps sur le marché de l'emploi semble se dessiner – nous avons constaté à la fois une augmentation du niveau et un aplatissement de la courbe qui indique un ralentissement de la baisse pour la cohorte 1991. Bien qu'elle soit moins marquée, une évolution apparente similaire se manifeste chez les femmes en Irlande, aux Pays-Bas et, dans une certaine mesure, en Allemagne et au Portugal.

Le rôle des niveaux d'étude

À quel moment les travailleurs âgés sortent-ils du marché du travail?

En règle générale, des niveaux d'études élevés coïncident avec des taux d'emploi et d'activité plus forts et un taux de chômage plus faible. Sur l'ensemble de l'UE, le taux total d'emploi (tranche d'âge de 15 à 64 ans) des personnes diplômées de l'enseignement universitaire (travailleurs hautement qualifiés) était de 83 % en 2001. Les diplômés d'un deuxième cycle de l'enseignement secondaire (travailleurs moyennement qualifiés) avaient un taux d'emploi d'environ 70 %, tandis que moins d'une personne sur deux disposant d'un bagage inférieur à ce niveau (travailleurs faiblement qualifiés) possédait un emploi en 2001 (graphique 121).

Dans la tranche d'âge 55-64 ans, le taux d'emploi des travailleurs hautement qualifiés (61 %) était deux fois plus élevé que celui des travailleurs faiblement qualifiés (31 %). Cette différence importante concerne autant les hommes que les femmes (graphique 122). Bien que le taux d'emploi des femmes soit inférieur à celui des hommes quel que soit le niveau d'études, le rapport des probabilités d'emploi d'une femme âgée diplômée de l'enseignement universitaire et d'une femme âgée n'ayant pas atteint le deuxième cycle de l'enseignement secondaire est plus important que pour les hommes âgés. En d'autres termes, en ce qui concerne l'emploi, les femmes âgées faiblement qualifiées sont comparativement défavorisées par rapport aux hommes âgés faiblement qualifiés.

Non seulement le taux d'emploi des travailleurs âgés est très faible dans les pays candidats, mais on constate également de fortes disparités entre les diplômés des études universitaires et ceux qui n'ont pas atteint le 2^{ème} cycle de l'enseignement secondaire. Dans le groupe des dix pays candidats, le taux d'emploi des travailleurs faiblement qualifiés âgés descend à 19 % (14 % pour les femmes) alors qu'il est d'environ 56 % (45 % pour les femmes) pour les travailleurs hautement qualifiés. De plus, dans le contexte de la demande toujours croissante d'une main-d'œuvre plus qualifiée et du processus de restructuration en cours qui a accentué les disparités entre les travailleurs faiblement et hautement qualifiés, l'un des moyens les plus utiles pour faire face à cette évolution – à savoir la formation – est généralement sous-exploité. En plus de subir des taux globalement plus

faibles d'emploi et de participation, les travailleurs âgés faiblement qualifiés sortent également plus tôt du marché du travail que leurs homologues hautement qualifiés. En d'autres termes, non seulement les taux d'activité et d'emploi augmentent avec le niveau d'études, mais l'âge moyen de sortie du marché du travail est également plus élevé.

Le modèle probabiliste utilisé pour le calcul des âges moyens de sortie du marché de l'emploi par sexe nous permet aussi, sous certaines conditions, de déterminer l'âge moyen de sortie en fonction du niveau d'études. Ces âges ont été calculés pour les personnes actives diplômées de l'enseignement universitaire (hautement qualifiées), du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (moyennement qualifiées) et du premier cycle de l'enseignement secondaire ou ne possédant pas de diplôme d'études (faiblement qualifiées).

Dans l'Europe des 15, l'âge moyen de sortie des personnes hautement qualifiées était estimé à 62,3 ans en 2001. Pour les travailleurs moyennement qualifiés, l'âge moyen de sortie était estimé à 60,3 ans et pour les travailleurs faiblement qualifiés à 58,7 ans. Comme nous le montrerons, ces différences sont imputables non à une carrière plus courte ou plus comprimée des travailleurs faiblement qualifiés mais plutôt à un début dans la vie active plus précoce de quelques années que celui des travailleurs hautement qualifiés.

Tableau 56: À quel âge êtes-vous entrés dans la vie active, i.e. à quel âge avez-vous commencé votre 1^{er} emploi/1^{ère} activité?

Âge moyen	55-64					35-44				
	total	hommes	femmes	faibl. qualif.	haut. qualif.	total	hommes	femmes	faibl. qualif.	haut. qualif.
UE	18.7	18.2	19.3	18.0	21.2	19.8	19.6	20.1	18.6	22.0
D	18.5	18.7	18.2	17.4	20.7	19.6	19.7	19.6	19.4	21.1
DK	16.7	16.6	16.8	15.4	19.5	18.8	18.4	19.2	17.3	21.0
NL	20.8	19.5	22.4	20.7	22.5	21.8	20.7	23.0	21.7	23.4
B	19.5	19.1	20.0	17.8	22.3	20.5	20.1	20.9	17.7	22.6
F	19.0	19.1	18.9	17.6	25.6	20.6	20.2	21.1	19.3	24.4
UK	17.4	17.8	17.1	16.3	19.2	19.0	19.3	18.7	17.0	20.5
IRL	17.2	17.2	17.2	16.3	20.1	17.7	17.9	17.5	16.8	20.0
I	20.8	19.0	22.9	19.9	26.6	21.2	21.0	21.5	19.5	27.4
EL	22.2	20.0	24.9	21.6	24.2	21.8	20.8	22.9	20.4	24.5
E	17.6	15.5	20.1	16.7	21.3	18.4	17.6	19.2	16.6	21.9
P	17.7	15.2	20.0	17.0	23.2	18.2	16.5	19.9	17.0	23.6
A	16.4	15.8	17.0	16.8	23.4	17.4	17.2	17.6	16.6	24.0
FIN	18.1	17.4	18.9	16.7	21.4	19.9	19.7	20.1	17.0	22.0

Source: Eurostat, PCM (variable: PE039), UDB, version juin 2003, vague 7 (2000).

À quel moment les travailleurs actuellement âgés ont-ils commencé leur activité professionnelle ?

Sur la base des données empiriques disponibles, il est indiscutable que les travailleurs faiblement qualifiés ont commencé plus tôt leur activité professionnelle. Selon la classification de l'éducation CITE utilisée par Eurostat dans son enquête communautaire sur les forces de travail, un travailleur faiblement qualifié est une personne qui travaille et ne dispose pas de diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Le travailleur hautement qualifié est diplômé de l'enseignement universitaire, ce qui lui a pris plusieurs années supplémentaires à la fin de sa scolarité obligatoire (le plus souvent entre 15 et 16 ans). Il est clair que le fait qu'il n'existe pratiquement aucun travailleur hautement qualifié actif entre 15 et 19 ans dans l'Union européenne et que 60 % environ des travailleurs de cette tranche d'âge sont faiblement qualifiés (et 40 % moyennement qualifiés), montre que ces derniers commencent leur activité professionnelle plus tôt que les premiers.¹²⁵

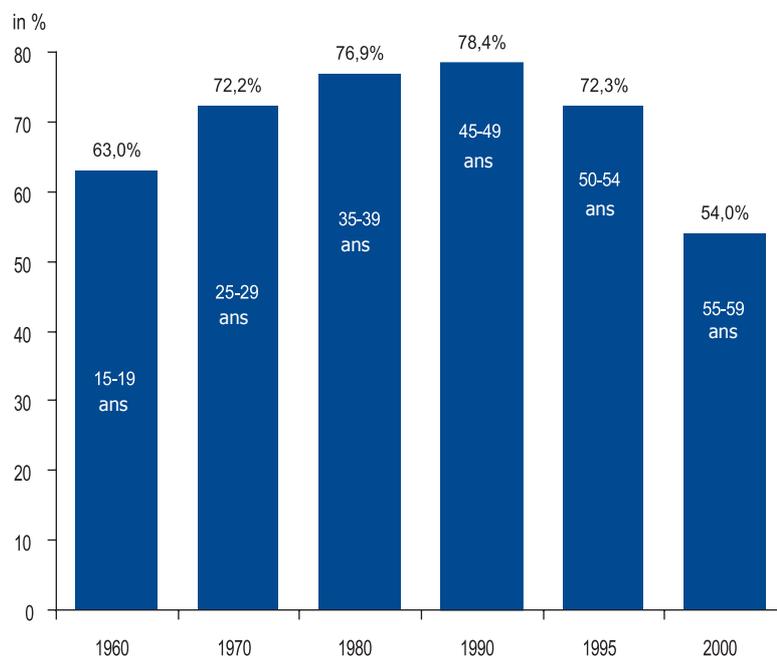
Les travailleurs faiblement qualifiés entrent et sortent plus tôt du marché du travail que leurs homologues hautement qualifiés, mais peut-on affirmer que les travailleurs âgés faiblement qualifiés d'aujourd'hui – qui sont proches de l'âge moyen de sortie du marché du travail – représentent correctement la cohorte des jeunes travailleurs de 1960 ?

Si c'est le cas, il doit être possible de conclure que ces travailleurs faiblement qualifiés sont restés sur le marché du travail pendant un nombre d'années égal, sinon supérieur, à celui des travailleurs hautement qualifiés.¹²⁶

En 1960, le taux d'activité des personnes âgées de 15 à 19 ans atteignait 63 % (graphique 14). Deux aspects méritent que l'on s'y attache. En premier lieu, la participation associée à cette tranche d'âge de 1960 était aussi élevée que celle des travailleurs de la première tranche d'âge (25-54 ans). Ensuite, tous les travailleurs âgés de 15 à 19 ans étaient soit moyennement, soit faiblement qualifiés.

La participation a baissé dans les différentes tranches de 15 à 19 ans au cours des 40 dernières années. Il est toutefois important de noter que le taux d'activité de la cohorte 1960 des 15-19 ans

Graphique 123 : Taux d'activité de la cohorte des 15-19 ans en 1960



Source: Évaluations et projections de la population active: 1950-2010, BIT.
Remarque: Les chiffres se réfèrent à l'UE.

était élevé et qu'il a continué à augmenter à mesure que la cohorte vieillissait, au point qu'en 2000, le taux d'activité des 55-59 ans était de 57 % ce qui n'était pas inférieur de beaucoup à celui des 15-19 ans, quarante années auparavant. Tout en reconnaissant que la participation de cette cohorte intègre également des travailleurs moyennement et hautement qualifiés, il est évident que, en raison de la croissance des taux d'activité des travailleurs de la première tranche d'âge, des taux aussi élevés n'auraient pu être atteints sans que les travailleurs faiblement qualifiés en fassent partie. En 2000, les travailleurs de la cohorte 1960 des 15-19 ans (qui avaient atteint un âge compris entre 55 et 59 ans) représentaient 80 % de la force de travail de 1960.

Le panel communautaire des ménages (ECHP) permet de calculer l'âge moyen auquel ces personnes ont commencé leur vie professionnelle. Les résultats montrent que parmi les personnes aujourd'hui (2000) âgées de 55 à 64 ans, les travailleurs faiblement qualifiés étaient en emploi à l'âge de 18 ans, trois ans plus tôt que leur homologues hautement qualifiés. Les différences par

pays sont importantes (certaines traduisant l'existence de systèmes d'apprentissage), mais elles le sont encore plus pour la France où les travailleurs sans diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, les travailleurs faiblement qualifiés, sont entrés dans la vie active huit années avant ceux qui ont obtenu un diplôme d'enseignement universitaire, les travailleurs hautement qualifiés (tableau 56). Au niveau communautaire, près de la moitié des travailleurs faiblement qualifiés entre 55 et 64 ans en 2000 ont commencé à travailler avant l'âge de 16 ans (graphique 124). Pour les 35-44 ans en 2000, la proportion des travailleurs faiblement qualifiés en activité avant l'âge de 16 ans était inférieure à 25 %. Les données empiriques montrent également qu'avec le temps, et suivant la limite de scolarité obligatoire adoptée par chaque pays, tous les groupes de niveaux d'études sont entrés dans la vie professionnelle un peu plus tôt qu'auparavant (bien que cela soit plus net pour les travailleurs hautement qualifiés).

Il est important de noter que certains travailleurs hautement qualifiés sont entrés

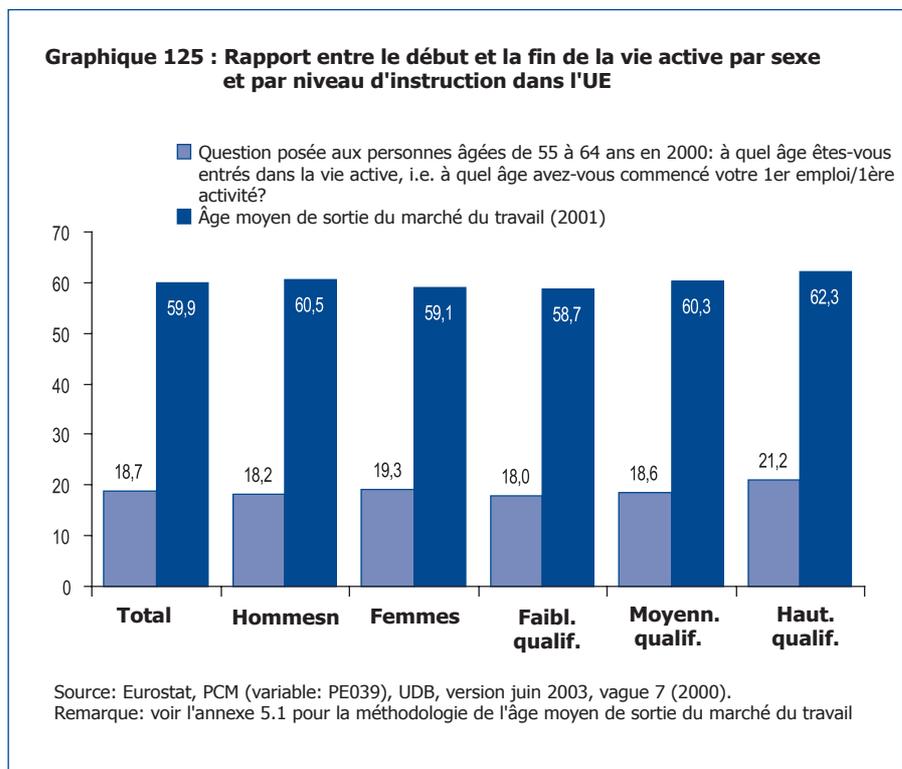
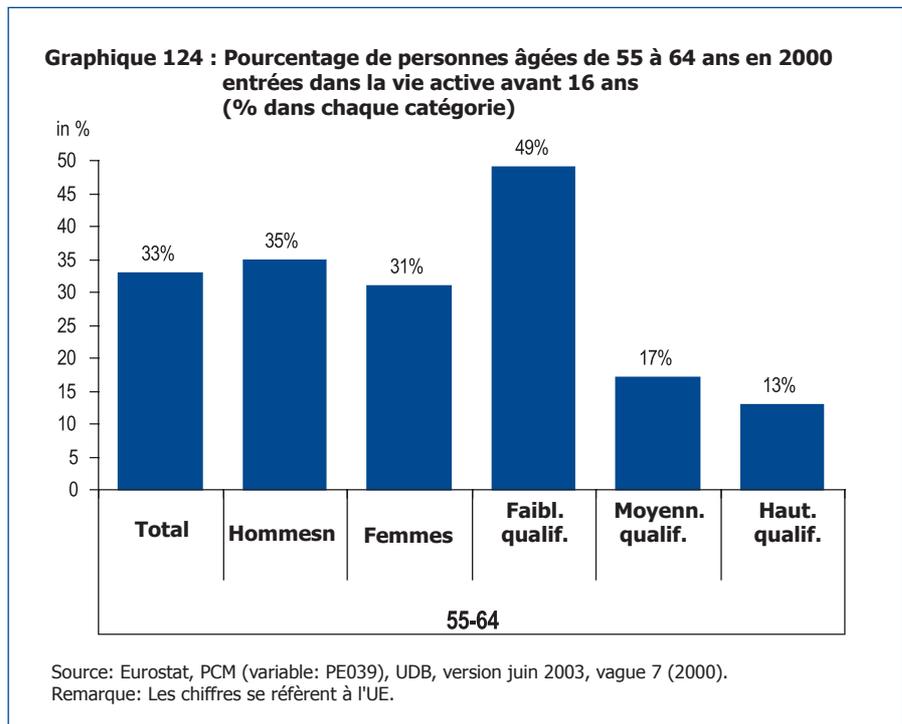
¹²⁵ Parmi les travailleurs de la tranche d'âge 15-24 ans qui travaillaient en 2001, 36 % étaient faiblement qualifiés, 54 % moyennement qualifiés et 10 % seulement étaient hautement qualifiés. En termes de population pour la même tranche d'âge (ce qui comprend les personnes inactives et au chômage), les rapports sont de 49 %, 44 % et 7 %, respectivement.

¹²⁶ L'enquête EFT ne permet pas de déterminer le nombre d'années qu'une personne a passé en emploi avant sa sortie du marché du travail. La seule caractéristique disponible porte sur le temps passé auprès de l'employeur actuel. De plus, en raison du manque de séries chronologiques sur l'éducation (CITE) dans l'EFT avant 1992, il est nécessaire de poser certaines hypothèses simples pour établir une telle relation.

dans la vie active au même âge que certains travailleurs faiblement qualifiés. Les résultats du panel communautaire des ménages (ECHP) montrent qu'un nombre important (13 %) de travailleurs hautement qualifiés âgés de 55 à 64 ans en 2000 sont entrés dans la vie active avant l'âge de 16 ans – peut être en menant de front le travail et les études. Toutefois, même si la plupart des personnes actives avant 16 ans – et qui sont maintenant proches de l'âge de sortie – sont faiblement qualifiées, un nombre élevé de travailleurs hautement qualifiés sont restés sur le marché du travail pendant au moins 40 ans.

Les résultats présentés ici montrent que si, au niveau communautaire, l'âge moyen de sortie des travailleurs faiblement qualifiés est de trois ans environ inférieur à celui des travailleurs hautement qualifiés, cet écart est compensé par le fait que leur vie professionnelle a commencé trois ans plus tôt (graphique 125). Plus important encore, on pourrait affirmer que les travailleurs faiblement qualifiés demeurent, en moyenne, plus longtemps sur le marché du travail que les travailleurs hautement qualifiés. Les estimations 2001 extraites du modèle suggèrent que les travailleurs faiblement qualifiés sortent du marché du travail entre trois et quatre ans avant les travailleurs hautement qualifiés. Sachant que la scolarité est obligatoire jusqu'à 15 ou 16 ans et que l'obtention d'un diplôme universitaire ne demande pas moins de quatre années (ce qui se traduit par une augmentation progressive de l'âge d'achèvement des études universitaires), il est raisonnable de supposer que les personnes faiblement qualifiées passent davantage de temps dans la vie active que les travailleurs hautement qualifiés avant de se retirer définitivement du marché du travail. Comme les travailleurs indépendants, qui représentent près du quart des travailleurs âgés de 55 à 64 ans, ont une plus grande probabilité de demeurer actifs à des âges plus avancés que les salariés, ceux dont la qualification est faible sont certainement restés plus longtemps en activité que tous les autres groupes.

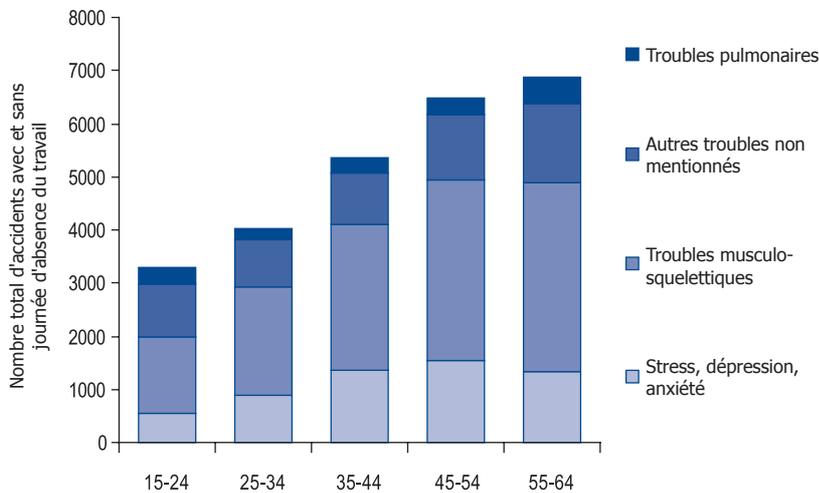
Les différents modèles de participation ne se limitent pas à la comparaison entre les personnes hautement et faiblement qualifiées. Même parmi ces derniers, l'évolution de la participation de la cohorte 15-19 ans a présenté des différences en 1960 et en 1992. Comme nous l'avons déjà mentionné, le taux d'activité de la cohorte 1960 des 15-19 ans s'est avéré plus que deux fois supérieur à celui de la cohorte 1992 équivalente. Les deux cohortes étaient principalement composées de travailleurs faiblement qualifiés et la participation a



augmenté dans chacune d'elles bien que de manière très différente, en raison des niveaux de sortie très contrastés. En 1970, le taux d'activité de la cohorte 1960 des 15-19 ans (72 %), qui

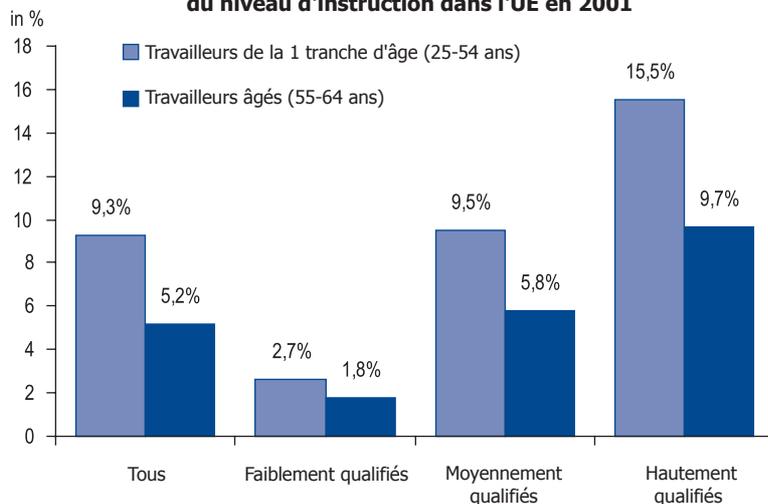
avait alors entre 25 et 29 ans, était presque aussi élevé que celui de la cohorte 1992 des 15-19 ans faiblement qualifiés 10 années plus tard en 2002 (77 %), alors qu'elle avait entre 25 et

Graphique 126 : Taux de prévalence standardisé des problèmes de santé liés au travail par groupe de diagnostic et tranche d'âge dans l'UE en 1999



Source: Eurostat, EFT, module ad hoc sur les "Problèmes de santé liés au travail et accidents du travail" de l'Enquête sur les forces de travail, 1999
Remarque: chiffres pour l'UE sans la Belgique, la France et l'Autriche.

Graphique 127 : Pourcentage de travailleurs âgés et de travailleurs de la 1 tranche d'âge suivant une formation, en fonction du niveau d'instruction dans l'UE en 2001



Source: Eurostat, EFT, résultats de printemps
Remarque: "Hautement qualifiés" fait référence aux diplômés de l'enseignement supérieur, "moyennement qualifiés" aux diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et "faiblement qualifiés" à ceux n'ayant pas atteint le 2ème cycle de l'enseignement secondaire.

que cette augmentation montre clairement, en revanche, c'est le désavantage a priori que subira la cohorte 1960 des 15-19 ans si l'âge moyen de sortie est relevé à 65 ans d'ici 2010 en raison de la proportion élevée des actifs âgés de 15 à 19 ans dans la population de 1960 par rapport au groupe comparable des travailleurs faiblement qualifiés de 1992.

Les travailleurs faiblement qualifiés font partie de l'économie et contribuent de manière importante au travail des groupes plus qualifiés. La participation au marché du travail continuera à augmenter car c'est une condition nécessaire pour atteindre les objectifs de Lisbonne. Comme la plupart des inactifs sont des travailleurs faiblement qualifiés, on peut également s'attendre à une augmentation du taux d'activité de ce groupe, si les bonnes conditions sont remplies – autrement dit, la suppression des obstacles qui les empêche de rejoindre le marché du travail ainsi que l'existence d'une demande de travail.

La relation apparente entre les travailleurs actuellement (en majorité) âgés – ceux dont l'âge moyen de sortie était estimé à près de 59 ans en 2001 – et les jeunes travailleurs de 1960 soulève d'autres questions intéressantes. D'un point de vue économique, il serait douteux de supposer qu'une augmentation de l'âge moyen de sortie à 65 ans d'ici 2010 pour tous les groupes sans distinction aurait le même effet positif sur une augmentation de la productivité. Il est permis de penser que la productivité augmenterait davantage si plus de travailleurs âgés hautement qualifiés que de travailleurs faiblement qualifiés restaient sur le marché du travail. De plus, sachant que les travailleurs faiblement qualifiés passent autant de temps, sinon plus, dans la vie active que les travailleurs hautement qualifiés, relever leur âge de sortie à 65 ans aurait pour conséquence évidente d'allonger encore leur vie professionnelle.

La santé est un autre aspect souvent négligé de la qualité de vie. Le module ad-hoc 1999 de l'enquête EFT sur les problèmes de santé liés au travail et les accidents du travail montre que, corrigé des variations dues à l'âge et au sexe, le taux normalisé de prévalence des problèmes de santé liés au travail augmente avec l'âge (graphique 126). Une décomposition par structure de l'emploi montre que les troubles musculo-squelettiques concernent principalement les travailleurs du secteur des services et les emplois subalternes. Par contraste, l'incidence des problèmes de santé liés au stress est plus élevée dans les professions non-manuelles à haute qualification. Ceci est particulièrement important dans le contexte

29 ans. Ceci laisse entendre que les travailleurs faiblement qualifiés du début des années 1990 ont rejoint plus tardivement le marché du travail que les travailleurs faiblement qualifiés 30 ans auparavant. Le fait que l'augmentation

de la participation des premiers ait été beaucoup plus rapide que celle des derniers ne permet pas de conclure que la cohorte 1992 se retirera plus tard du marché du travail. Nous ne pouvons le savoir que dans une trentaine d'années. Ce

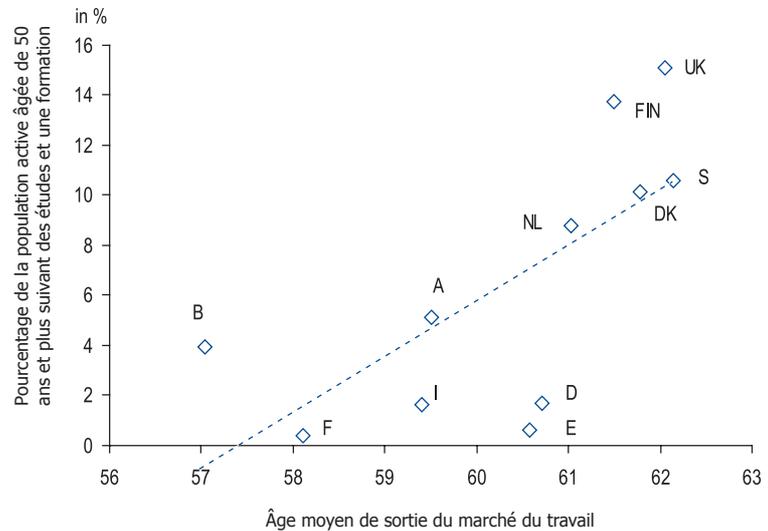
de l'organisation du travail et de la flexibilité des horaires. Si les problèmes de qualité de vie liés à la santé ne sont pas pris en compte, la productivité du travail pourrait baisser de manière indésirable en raison d'une augmentation prévisible du nombre de jours de travail perdus. De plus, et partiellement aussi en raison du vieillissement de la main-d'œuvre, la marge nécessaire à l'Union européenne pour atteindre les objectifs de Stockholm et de Barcelone s'en trouverait réduite, mettant en danger les objectifs de relèvement des taux d'emploi et de sortie différée du marché du travail.

Enfin, plusieurs études nationales montrent que, en plus du sexe et de la région, l'espérance de vie dépend également des caractéristiques socioprofessionnelles de la personne concernée ainsi que de son niveau d'études. Les diplômés de l'enseignement universitaire ont une espérance de vie supérieure à la moyenne de la population, et donc plus élevée que celle des travailleurs faiblement qualifiés, ainsi que des taux de mortalité inférieurs (dans la tranche d'âge des 45-64 ans). Ainsi, le fait que les travailleurs faiblement qualifiés sortent plus tôt du marché du travail que les travailleurs hautement qualifiés n'a aucune valeur prévisionnelle quant à la durée de vie des deux catégories après avoir cessé leur activité professionnelle. Il serait par conséquent inexact d'affirmer que les travailleurs faiblement qualifiés pèseront plus longtemps sur les systèmes de pensions que les travailleurs hautement qualifiés.

La formation et ses relations avec l'âge moyen de sortie du marché du travail

Comme nous l'avons précédemment montré, la participation et l'emploi des travailleurs âgés et les âges moyens de sortie sont d'autant plus élevés que les personnes concernées possèdent une qualification « formalisée ». Les niveaux initiaux d'étude ne peuvent pas, à eux seuls, expliquer l'âge moyen de sortie de la vie active. On peut penser que l'évolution de la demande de travail et la nécessité pour certains types particuliers de compétences de s'adapter aux nouvelles tendances de la demande deviendront plus importantes. Dans ce contexte, la formation apparaît, entre les mains des employeurs, comme un moyen puissant d'améliorer la productivité moyenne de leur

Graphique 128 : Formation et âge moyen de sortie du marché du travail en 2001



Source: Eurostat, EFT, résultats de printemps
 Remarque: Pas de données disponibles pour l'Irlande. Pas de données fiables pour la Grèce, le Luxembourg et le Portugal. Dans le cas de la France, l'information sur la formation se réfère seulement à la semaine de l'enquête (et non les 4 semaines qui précèdent l'enquête); voir l'annexe 5.1 pour la méthodologie de l'âge moyen de sortie du marché du travail.

main-d'œuvre. Cette idée est importante pour les travailleurs âgés qui, ainsi que le montrent les données, sont significativement moins bien formés (5 %) que les travailleurs de la première tranche d'âge (graphique 127). Seuls les pays nordiques et le Royaume-Uni affichent une participation des travailleurs âgés à la formation supérieure à 10 %.

De plus, les travailleurs hautement qualifiés reçoivent davantage de formation que les travailleurs faiblement qualifiés. Selon les résultats de l'EFT 2001, moins de 2 % seulement des travailleurs âgés de 55 à 64 ans qui possédaient au plus un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ont reçu une formation dans les quatre semaines précédant l'enquête. Chez les travailleurs âgés titulaires d'un diplôme universitaire, cette proportion était cinq fois plus élevée (près de 10 %).

Une explication plausible du faible niveau de formation reçu par les travailleurs âgés pourrait être leur âge généralement plus faible de sortie du marché du travail. Plusieurs signes empiriques viennent à l'appui de cette thèse. Dans la majorité des États membres, la proportion des travailleurs de plus de 50

ans sur le marché du travail qui participent à un programme d'étude ou de formation est supérieure lorsque l'âge moyen de sortie de la vie active est plus élevé (graphique 128).¹²⁷

Les facteurs de causalité pourraient toutefois provenir de la direction opposée – autrement dit, d'un manque de formation résultant d'une carence dans les compétences commercialisables et d'une demande plus faible pour celles-ci. Le graphique soulève en fait deux questions: les travailleurs âgés restent-ils plus longtemps sur le marché du travail parce que la formation nécessaire à satisfaire la demande pour des compétences particulières augmente leur capacité d'insertion professionnelle et leur productivité ?; ou, cette formation est-elle fournie parce que les employeurs ne s'attendent pas à une sortie prématurée du marché du travail de leurs salariés et décident d'investir dans cette formation en espérant une plus longue période de rentabilité?

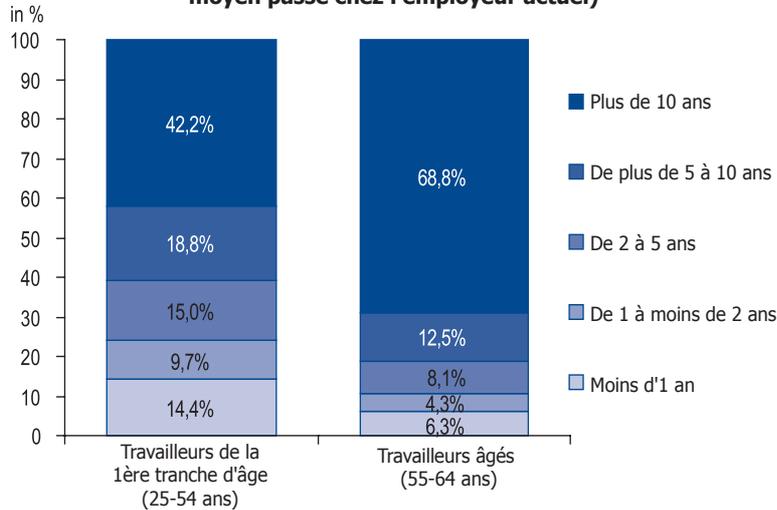
Les études¹²⁸ montrent que le vieillissement conduit les employeurs à augmenter les efforts de formation à destination des tranches d'âges les plus basses car elles deviennent numériquement moins importantes ou moins coûteuses – par

¹²⁷ Le pourcentage des travailleurs de plus de 50 ans sur le marché du travail est utilisé aux fins de comparabilité avec l'âge moyen de sortie, dont la tranche d'âge est comprise entre 50 et 70 ans.

¹²⁸ « Ageing of the labour force: which implications for productivity, training or wages at a macro level? » Didier Blanchet, INED et INSEE.

¹²⁹ "Increasing employment: The role of later retirement". Perspectives économiques l'OCDE n°72.

Graphique 129 : Ancienneté dans l'entreprise des travailleurs âgés et de ceux de la 1ère tranche d'âge dans l'UE des 15 en 2001 (temps moyen passé chez l'employeur actuel)



Source: Eurostat, EFT, résultats de printemps

rapport aux tranches les plus âgées – plutôt que de s'imposer par la nécessité de faire face à un déclin hypothétique de la productivité à l'avenir. Elles montrent également qu'il n'existe aucune augmentation significative des efforts de formation des travailleurs âgés parce que l'âge de la retraite limite la durée de rentabilité de ce type d'investissement. En fait, les réformes visant à différer l'âge auquel les travailleurs âgés se retirent de la vie active auront vraisemblablement un effet incitatif sur la formation tout au long de la vie.¹²⁹

Une autre raison, qui pourrait expliquer le fait que les travailleurs âgés reçoivent moins de formation que les travailleurs de la première tranche d'âge, tient à la plus grande mobilité de cette seconde catégorie par rapport à la première (graphique 129). En termes d'économies, certains des principaux avantages devraient se manifester par la baisse des coûts de recrutement et de formation des travailleurs âgés. En 2001, près de 70 % des travailleurs âgés de l'UE étaient employés par le même patron depuis plus de 10 ans, contre à peine plus de 40 % pour les travailleurs de la première tranche d'âge. Par ailleurs, moins de 2 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans déjà

employés recherchaient un autre emploi, contre plus de 5 % chez les travailleurs de la première tranche d'âge. On pourrait avancer qu'une plus faible mobilité – ou une plus grande stabilité – de l'emploi et l'augmentation consécutive du savoir-faire du salarié auraient un effet positif sur sa productivité qui, à son tour, réduirait la nécessité ou le bien-fondé d'une formation complémentaire. Il ne fait pas de doute qu'une plus grande expérience s'accompagne d'une plus grande productivité qui, toutes choses égales par ailleurs, devrait compenser un plus faible niveau de formation.

Il n'existe pas de preuve empirique d'un différentiel de productivité entre les travailleurs âgés et ceux des autres tranches d'âge. S'ils étaient moins productifs, la formation pourrait leur apporter certains des moyens nécessaires pour inverser la tendance. L'enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) de l'OCDE apporte des éléments empiriques capitaux qui montrent la relation entre l'âge, la productivité et la formation. L'analyse suggère que les compétences en termes d'alphabétisation évaluées par l'EIAA sont un déterminant essentiel de la productivité des travailleurs et que ces compétences

s'améliorent avec la pratique tandis qu'elles se détériorent lorsqu'elles ne sont pas utilisées. En conséquence, elle montre que le potentiel de productivité des travailleurs âgés n'est pas réduit avec l'âge mais par l'obsolescence de leurs compétences – une tendance qui peut être corrigée par la formation.

Structure de l'emploi sectoriel des travailleurs âgés

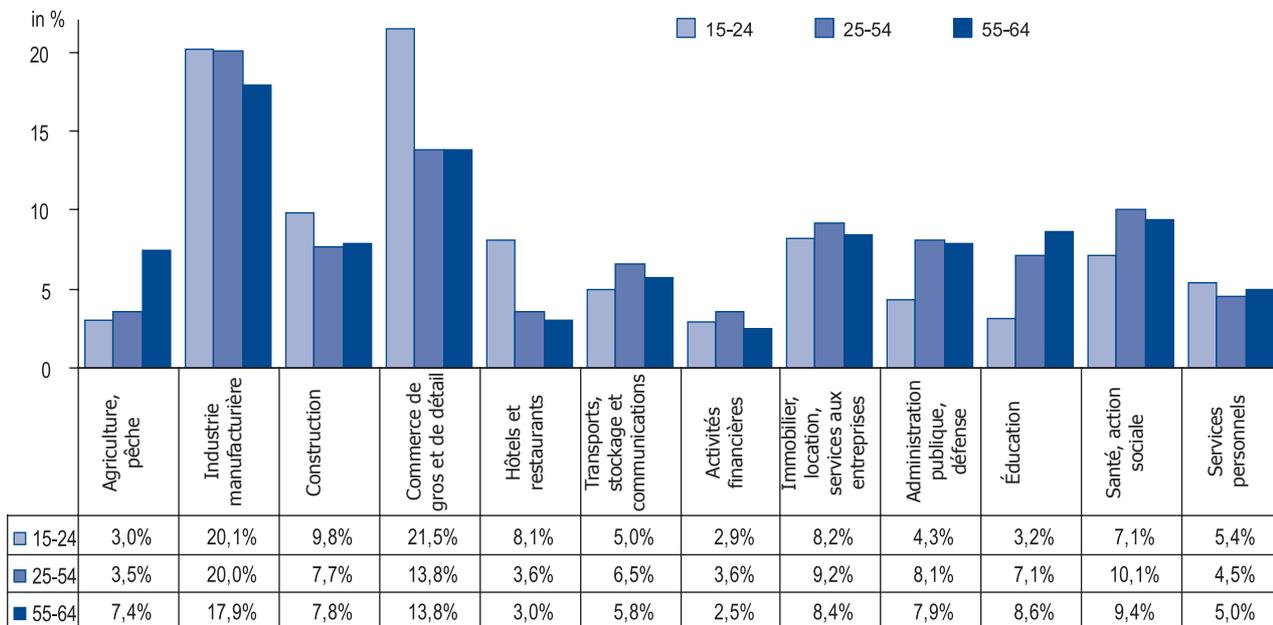
Au niveau communautaire, l'agriculture emploie plus de 7 % du total des travailleurs âgés (55-64 ans) (graphique 130). Bien que cette tranche d'âge ne représente que 10 % environ de l'emploi total de l'UE, elle intervient à hauteur de 20 % du total de l'emploi dans l'agriculture.

Les travailleurs âgés ne sont pas seulement sur-représentés dans le secteur agricole: ils dépassent aussi clairement en nombre tous les autres groupes en termes de part d'emploi dans des secteurs à forte intensité cognitive comme l'« Éducation ». On peut constater des différences importantes dans la structure sectorielle de l'emploi des travailleurs âgés selon les États membres mais leur spécialisation, tant dans l'« Agriculture » que dans l'« Éducation », semble être commune à tous les États membres à l'exception de la Grèce et du Portugal pour ce dernier secteur.

À la seule exception de l'agriculture, les travailleurs actuellement âgés ne sont pas regroupés dans les secteurs en déclin, au moins en ce qui concerne l'UE. Une autre affirmation sans fondement empirique est que les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés sont interchangeable¹³⁰. Le fait que les sorties des travailleurs âgés (55-64 ans) et les entrées des travailleurs les plus jeunes (15-24) n'interviennent pas dans les mêmes secteurs laisse entendre que ce n'est pas le cas. Tant l'évolution de la structure sectorielle spécifique de l'emploi les concernant que les taux de croissance absolus au cours des dernières années montrent, bien qu'à des degrés différents, que les variations positives ou négatives de l'emploi sont généralement les mêmes pour les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés – sauf dans « Hôtels et restaurants » (graphique 131). La croissance de l'emploi pour les travailleurs âgés dans la plupart des secteurs des services sur la période 1997-2001 a dépassé celle des

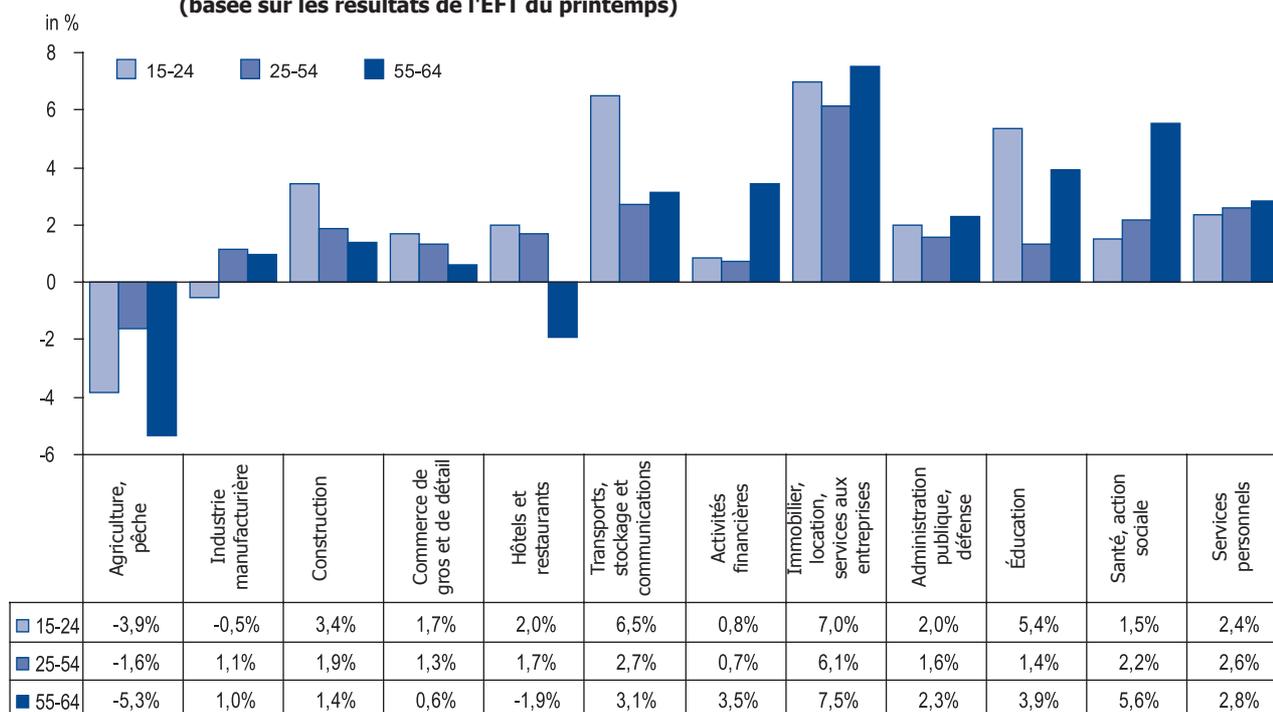
¹³⁰ Dans une allocution à la Conférence internationale du travail, à Genève, 87^{ème} Session, le 15 juin 1999, M. Amartya Sen, prix Nobel d'économie, déclarait: « Il y a de nombreuses questions qui doivent être étudiées lorsque l'on examine les propositions tendant à modifier l'âge de la retraite, ardues, s'il en est, mais je n'en parlerai pas. Je voulais tout simplement souligner qu'on voit souvent des conflits là où il n'y en a pas. En fait, la combinaison de la réaction viscérale qui veut que la source du problème que pose une population vieillissante est que les vieux ne peuvent pas travailler, et de la réaction viscérale selon laquelle les jeunes vont perdre leur travail si les vieux travaillent, nous conduit dans une impasse puisqu'on se fonde sur de simples présomptions. Je crains qu'une bonne partie des débats sur l'économie du travail soit fondée sur l'existence présumée de conflits, qui n'ont pas été examinés attentivement. »

Graphique 130 : Structure sectorielle de l'emploi par secteur et âge dans l'UE en 2001
(% de l'emploi dans chaque tranche d'âge)



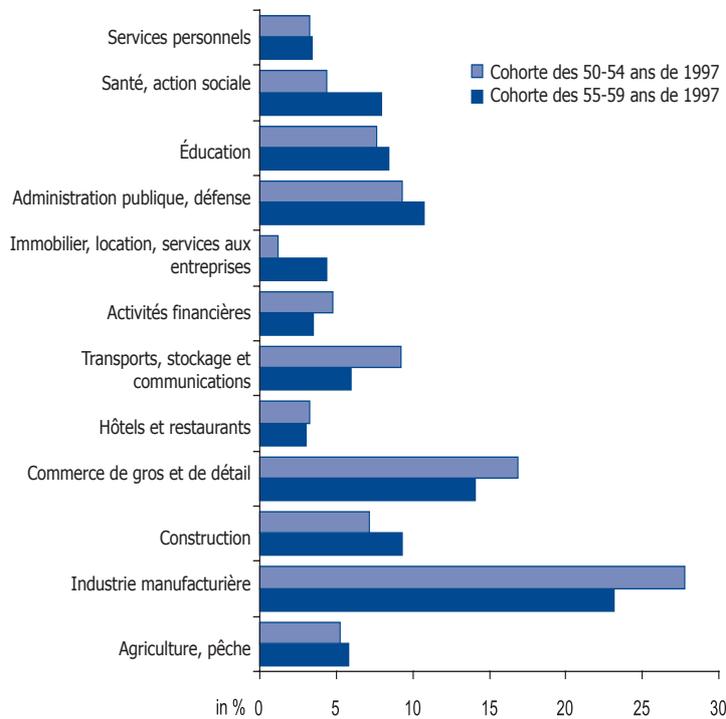
Source: Eurostat, EFT, résultats de printemps

Graphique 131 : Croissance annuelle de l'emploi par secteur et âge dans l'UE 1997-2001
(basée sur les résultats de l'EFT du printemps)



Source: Eurostat, EFT, résultats de printemps

Graphique 132 : Part sectorielle dans le déclin de l'emploi 5 ans plus tard, par cohorte



Source: Eurostat, EFT, résultats de printemps

travailleurs de la première tranche d'âge. Plus spécifiquement, la croissance s'est avérée comparativement plus forte dans « Intermédiation financière », « Immobilier, locations et activités de service aux entreprises », « Éducation » et « Santé et action sociale ». On ne peut visiblement pas affirmer que ces activités économiques soient en déclin.

De plus, l'évolution de l'offre de travail aura également un effet sur la demande future dans certains de ces secteurs. À cet égard, « Éducation » et « Santé et action sociale » sont particulièrement concernés. Le vieillissement démographique augmente la demande dans le secteur « Santé et action sociale ». De plus, les besoins accrus en termes d'éducation auront un impact sur la demande dans ce secteur. À long terme, le relèvement des niveaux d'études de la population jeune se traduira par une plus grande participation au marché de l'emploi à des âges plus avancés, qui entraîneront également une augmentation des taux d'emploi. Comme nous

l'avons montré plus haut, non seulement une grande partie de la population âgée qui n'est actuellement pas employée possède des niveaux d'études comparativement plus faibles, mais ceux qui travaillent sans grandes qualifications se retirent également plus tôt du marché de l'emploi que leurs homologues plus qualifiés.

En associant les données transversales par intervalles quinquennaux sur la base des résultats de l'enquête EFT de printemps, on peut déterminer des tendances de l'emploi sectoriel des travailleurs âgés sur la période 1997-2002. La cohorte des travailleurs âgés de 50 à 54 ans en 1997 est suivie cinq années plus tard en 2002 (à l'âge de 55-59 ans). Près de 30 % de la baisse de l'emploi dans la cohorte 1997 des 50-54 ans provient des secteurs « Industrie de transformation », suivie par les « Grossistes et détaillants », « Transports » et « Administration publique ». Par ailleurs, les secteurs « Santé et action sociale » et « Éducation » ont également connu une baisse

importante en valeur absolue dans la cohorte 1997 des 55-59 ans (graphique 132).

Si le secteur représente une part importante de l'emploi des travailleurs âgés, le nombre réel des personnes qui quittent ce secteur en pourcentage du nombre total des travailleurs âgés qui cessent leur activité professionnelle sera plus grand que dans les secteurs où ils sont relativement moins représentés. En isolant l'effet « taille » de la cohorte 1997 des 50-54 ans, les mêmes quatre grands secteurs (plus « intermédiation financière ») qui accusent l'essentiel du nombre de sortie en valeurs absolues sont également les premiers en termes relatifs. Pour la cohorte 1997 des 55-59 ans, les secteurs « Industrie de transformation », « Construction » et « Intermédiation financière » ont connu la plus forte baisse de l'emploi termes relatifs. Dans les deux cohortes de travailleurs, plus de 80 % de ceux qui n'étaient pas employés cinq ans plus tard avaient un niveau d'études égal ou inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Comme l'a montré *Emploi en Europe 2002*¹³¹ la restructuration économique a pesé lourdement sur les marchés du travail des pays candidats. Bien qu'une amélioration notable de l'emploi ait été réalisée dans les services, elle n'a toutefois pas suffi à compenser la réduction en cours dans les secteurs importants de l'agriculture et de l'industrie qui demeurent les principaux employeurs des pays candidats. À l'exception de Chypre et de la République tchèque, les taux d'emploi sont généralement inférieurs à ceux de l'UE, tandis que la Bulgarie, la Slovaquie, la Pologne et la Lituanie connaissent un fort taux de chômage généralisé.

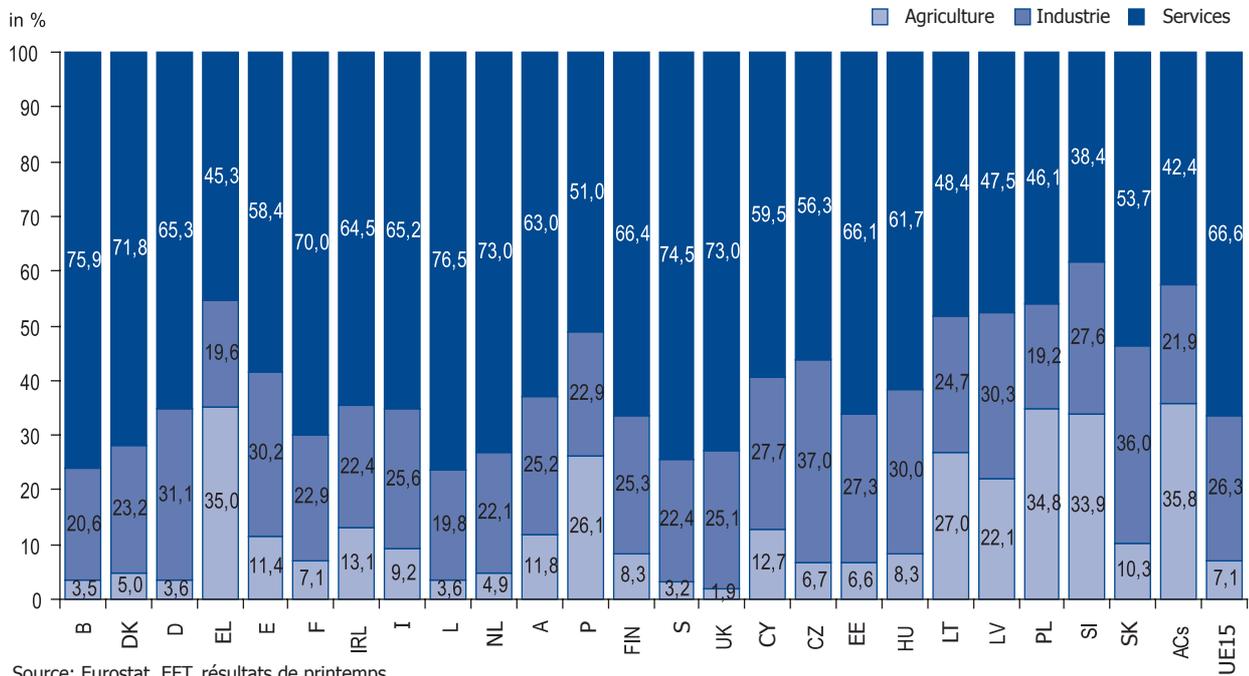
Les faibles taux d'emploi des travailleurs âgés dans beaucoup des nouveaux États membres peuvent être partiellement expliqués par le processus d'ajustement intervenu dans les activités agricoles et industrielles. La restructuration devrait se poursuivre dans l'agriculture. Son importance dans les économies de ces États demeure significativement plus importante que dans l'UE¹ et plus encore pour les travailleurs âgés. Pour l'ensemble des dix pays en voie d'adhésion, plus de 20 % de l'emploi des travailleurs âgés provient de l'agriculture – plus du tiers pour les douze pays candidats – contre 7 % dans l'Union européenne (graphique 133).¹³³ Les ajustements structurels

¹³¹ http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/employ_fr.htm

¹³² De plus, dans de nombreux pays candidats d'Europe centrale, l'importance du secteur industriel est également plus forte que dans l'UE. Malgré le dynamisme des industries de transformation au cours de ces dernières années, la création nette d'emplois a été généralement ralentie, voire négative, car les contractions dans certains secteurs ont contrebalancé les améliorations de la situation de l'emploi dans d'autres.

¹³³ L'une des différences remarquables entre certains pays candidats et l'UE est également l'emploi au-delà de 65 ans et le nombre important de travailleurs âgés employés dans l'agriculture, notamment en tant que travailleurs indépendants ou travailleurs familiaux. L'UE compte aussi un grand nombre de travailleurs agricoles de plus de 65 ans, mais le secteur des services reste le principal employeur de cette tranche d'âge.

Graphique 133 : Structure sectorielle de l'emploi pour les 55-64 ans (% de l'emploi)



se poursuivront probablement après l'adhésion des pays candidats car le nombre important des travailleurs agricoles n'est généralement pas associé à un niveau proportionnellement aussi élevé de valeur ajoutée brute, tandis que les niveaux de productivité demeurent très inférieurs à ceux de l'UE.

Le secteur des services a été le principal moteur de la création d'emploi dans les pays candidats, bien que le potentiel d'accroissement de l'emploi dans les services soit considérable et permettrait d'atteindre des niveaux comparables à ceux de l'UE. Le développement de la richesse devrait entraîner une plus forte demande dans les services comme les activités financières et commerciales, l'hôtellerie et la restauration ou encore les services sociaux. On peut également espérer que, comme dans l'UE, la hausse de la participation des femmes et le vieillissement de la population induisent une plus forte demande dans les services notamment dans les soins, les activités de loisir et les soins de santé.

Conclusions

La population de l'Europe vieillit rapidement. Le niveau de l'emploi parmi les personnes âgées est faible et les améliorations du taux de l'emploi sont restées, jusqu'à ce jour, modestes. Toutefois, un grand nombre de ces personnes se

retirent relativement tôt du marché de l'emploi. Depuis la fin des années 1970, l'Europe a connu une réduction sévère de la participation des travailleurs âgés au marché du travail, qui s'est traduite par un rajeunissement artificiel de la main-d'œuvre malgré une augmentation de l'âge médian de la population totale. Actuellement, le vieillissement de la population totale et celui de la population active évoluent de manière analogue.

Alors que la génération du « baby boom » atteint l'âge de la retraite, le nombre des travailleurs qui cessent leur activité professionnelle pour partir en retraite augmentera de manière importante au cours des prochaines années. Cette tendance, associée à des taux de fertilité bas, inférieurs au seuil de renouvellement des générations, et à l'augmentation de l'espérance de vie, aura un impact négatif sur la capacité des États membres à financer les systèmes de retraite et de soins de santé tout en aggravant leur coût. Cette évolution engendre également une pression sur les personnes qui travaillent et qui doivent être plus productives pour entretenir les niveaux de vie croissant de l'ensemble de la population.

Dans un contexte où les personnes vivent encore vingt ans après s'être retiré de la vie active, il deviendra crucial d'accroître la participation et

l'emploi. Pour faire face à ces questions, l'UE s'est donné deux objectifs importants: relever le taux d'emploi des travailleurs âgés à 50 % d'ici 2010 (objectif de Stockholm) et différer de cinq années, d'ici 2010, l'âge de cessation d'activité des travailleurs âgés (objectif de Barcelone). Le taux d'emploi des travailleurs âgés de l'Europe des 15 atteignait 40,1% en 2002 (50,1 % pour les hommes et 30,5% pour les femmes). L'âge moyen de sortie du marché du travail était de 59,9 ans en 2001 (60,5 ans pour les hommes et 59,1 ans pour les femmes). Le Conseil européen de mars 2003 a conclu que travailler plus longtemps est un moyen important d'accroître les taux d'emploi en général et constitue par là-même une contribution capitale à l'amélioration de la viabilité financière des systèmes de pension.

Devant la forte augmentation prévisible de la population âgée de 55 à 64 ans, il faudra, afin d'atteindre l'objectif de Stockholm pour l'Europe des 15, parvenir à augmenter d'environ 7 millions l'emploi des personnes âgées entre 2002 et 2010 (900 000 par an). Bien que l'on constate une augmentation nette de l'emploi des travailleurs âgés en 2002, l'Europe n'a réussi à faire progresser l'emploi des personnes âgées que de 250 000 par an environ entre 1997 et 2001. Près de la moitié de cette augmentation correspond à des emplois à temps partiel.

Les taux d'emploi des travailleurs âgés dans les pays candidats, qui se situent aux alentours de 30 %, sont généralement très inférieurs à ceux des États membres actuels (40 %). Par ailleurs le taux d'emploi des diplômés de l'enseignement universitaire (56 %) est nettement plus élevé que celui des personnes qui n'ont pas atteint le niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (19%). Les travailleurs âgés des pays candidats se retirent également plus tôt du marché du travail que ceux de la plupart des États membres actuels. Comme leur participation au marché du travail continue de baisser, leur âge moyen de sortie, qui est actuellement inférieur à celui de l'UE, risque de tomber encore plus bas. L'espérance de vie dans les pays candidats est également inférieure à celle de l'Union européenne, et bien que leurs populations soit généralement plus jeunes, elles vieillissent plus rapidement.

Dans la tranche d'âge 55-64 ans, le taux d'emploi des travailleurs hautement qualifiés (61 %) était deux fois plus élevé que celui des travailleurs faiblement qualifiés (31 %). Les travailleurs âgés faiblement qualifiés sortent également environ trois ans plus tôt du marché du travail que leurs homologues hautement qualifiés. Dans l'Europe des 15, l'âge moyen de sortie des personnes hautement qualifiées était estimé à 62,3 ans en 2001. Pour les travailleurs moyennement qualifiés, il était estimé à 60,3 ans et pour les travailleurs faiblement qualifiés à 58,7 ans. Ces différences sont imputables non à une carrière plus courte ou plus comprimée des travailleurs faiblement qualifiés mais plutôt à un début plus précoce de quelques années dans la vie active que celui des travailleurs hautement qualifiés.

Les résultats montrent que parmi les personnes actuellement âgées de 55 à 64 ans, les travailleurs faiblement qualifiés étaient au travail à l'âge de 18 ans, trois ans plus tôt que leur homologues hautement qualifiés. Actuellement, au niveau communautaire, près de la moitié des travailleurs faiblement qualifiés entre 55 et 64 ans ont commencé à travailler avant l'âge de 16 ans. Les résultats montrent que, même si la plupart des personnes actives avant 16 ans – et qui sont maintenant proche de l'âge de sortie – sont faiblement qualifiées, un nombre élevé de travailleurs hautement qualifiés est resté sur le marché du travail pendant au moins 40 ans.

Les travailleurs actuellement les plus âgés ne sont pas regroupés dans des secteurs en déclin. Ils sont également sur-représentés dans les secteurs à forte intensité cognitive comme l'éducation. De plus, la croissance de l'emploi sectoriel, ainsi que les modifications des

structures spécifiques d'emploi, évoluent de la même façon pour les travailleurs jeunes ou âgés, ce qui laisse entendre que ces travailleurs, loin d'être interchangeables, sont complémentaires sur le marché de l'emploi.

En plus de la réforme des plans de retraite anticipée et de systèmes destinés à rendre financièrement plus attrayant le fait de rester actif sur le marché du travail, le présent chapitre a examiné trois éléments importants mis en évidence dans les nouvelles Lignes directrices sur l'emploi.

En premier lieu, les faits tendent à prouver que les problèmes de santé liés au travail augmentent avec l'âge. Les troubles musculo-squelettiques concernent principalement les travailleurs du secteur des services et ceux qui occupent des fonctions subalternes, tandis que l'incidence des problèmes de santé liés au stress est plus élevée dans les professions non-manuelles à haute qualification. Ces remarques soulignent l'importance des mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la nécessité de porter davantage d'attention à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

Ensuite, l'augmentation de l'emploi des travailleurs âgés au cours de ces dernières années est liée à une plus grande fréquence du travail à temps partiel. Au niveau communautaire, le travail à temps partiel parmi les travailleurs âgés a progressé à un taux annuel de plus de 4 % contre à peine 1 % pour le travail à temps plein. La moitié de la création d'emploi des travailleurs âgés entre 1997 et 2001 est imputable à la progression de l'emploi à temps partiel. Ceci a également entraîné une augmentation de la contribution des 55-64 ans au travail à temps partiel qui représente actuellement 22 % environ de l'emploi total les concernant. Tout cela suggère qu'il pourrait être plus efficace d'encourager des modalités souples de gestion du temps de travail afin d'établir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui correspond davantage aux besoins des personnes âgées.

Enfin, le chapitre apporte la preuve que les travailleurs âgés reçoivent moins de formation que les employés de la première tranche d'âge, et que, parmi eux, les niveaux de formation sont plus faibles pour les personnes faiblement qualifiées que pour celles qui sont hautement qualifiées. Il existe une relation entre les travailleurs qui restent plus longtemps sur le marché de l'emploi et la mise à disposition de formations. En règle générale, chez les travailleurs âgés, l'âge moyen de sortie de la vie active est d'autant plus élevé que la

participation à l'éducation et à la formation est importante. La relation de cause à effet est ici ambiguë. D'un côté, les travailleurs âgés pourraient rester sur le marché du travail parce qu'une formation qui leur permet de répondre à une demande de compétences particulières augmente leur capacité d'insertion professionnelle et leur productivité. Dans ce cas, les mesures visant à accroître la formation auraient un effet positif sur le maintien dans la vie active des travailleurs âgés. D'un autre côté, les faits laissent entendre que si les employeurs offrent moins de formation aux travailleurs âgés, c'est parce qu'ils savent que ceux-ci ne resteront pas suffisamment longtemps sur le marché du travail pour que l'entreprise profite des accroissements de productivité attendus. Dans ce cas, les réformes visant à différer l'âge auquel les travailleurs âgés se retirent de la vie active auront vraisemblablement un effet incitatif sur la formation tout au long de la vie. Ceci laisse entendre qu'il faudra mener de front les mesures visant à augmenter la formation de la population la plus âgée et celles destinées à la maintenir plus longtemps sur le marché du travail.

Enfin, il n'existe pas de preuve empirique d'un différentiel de productivité entre les travailleurs âgés et ceux des autres tranches d'âge. L'analyse de l'OCDE montre également que le potentiel de productivité des travailleurs âgés n'est pas réduit par l'âge mais par l'obsolescence de leurs compétences – une tendance qui peut être corrigée par la formation.

Annexes au chapitre 5

Annexe 5.1: Méthodologie « âge moyen de sortie du marché du travail »¹³⁴

Les données de base

Les données de base sont les taux d'activité par âge et année: a (âge, année) provenant de l'Enquête trimestrielle de l'UE sur les forces de travail (EFT, Eurostat). Les taux d'activités sont établis sur la base d'une moyenne des taux trimestriels observés au cours de l'année étudiée. Les données de 'Printemps' (trimestre 1 ou 2) sont utilisées dans le cas où les données EFT trimestrielles ne sont pas disponibles. En raison de la faible qualité des données (tailles d'échantillon) dans les classes d'âge les plus élevées dans certains pays, il est nécessaire de lisser artificiellement le déclin des taux d'activité de l'âge de 65 ans jusqu'à l'âge de 70 ans de façon à obtenir un taux d'activité zéro à l'âge de 71 selon les termes du modèle (hypothèse linéaire « melt-away »). Dans ce cas, il est également nécessaire de remplacer le taux original observé à l'âge 65 par une moyenne mobile des taux d'activité des âges 64 à 66.

Le modèle

Le modèle considère les changements relatifs de taux activité d'une année à l'autre pour un âge donné, à savoir, la probabilité conditionnelle de rester sur le marché du travail (actif) à un âge et une année donnés:

$$(1) \quad BI_{cs} = \frac{\text{share of employment in country c and sector s over total EU employment in sector s}}{\text{share of employment in country c over total EU employment}}$$

Dans les cas où la probabilité (1) excède 1, on suppose que la probabilité de rester sur le marché du travail est de 100% afin de d'éviter que la probabilité complémentaire de ne pas rester sur le marché du travail soit négative.

En conséquence, la probabilité conditionnelle de ne pas rester sur le marché du travail (not to stay) à un âge donné est simplement:

$$(2) \quad p_{age,year}^{not-stay} = 1 - p_{age,year}^{stay}$$

La probabilité d'être encore sur le marché du travail à un certain âge est égale à l'ensemble des probabilités de rester sur le marché du travail à partir d'un âge théorique de départ jusqu'à l'âge considéré (moins un). Dans les termes du modèle, l'âge de départ est fixé à 50 ans: on suppose que personne ne quitte le marché du travail jusqu'à l'âge de 49 ans. La probabilité inconditionnelle d'être encore sur le marché du travail (être) à un certain âge (par exemple, 64) est donc:

$$(3) \quad p_{64,year}^{be} = p_{50,year}^{stay} \cdot p_{51,year}^{stay} \cdot p_{52,year}^{stay} \cdot p_{53,year}^{stay} \cdots p_{62,year}^{stay} \cdot p_{63,year}^{stay}$$

Finalement, la probabilité inconditionnelle de quitter le marché du travail à un certain âge est égale à la probabilité (inconditionnelle) d'être encore sur le marché du travail à cet âge-là, voir équation (3), multipliée par la probabilité conditionnelle de se retirer du marché du travail à cet âge, voir équation (2):

$$(4) \quad p_{age,year}^{be-but-not-stay} = p_{age,year}^{be} \cdot \bar{p}_{age,year}^{not-stay}$$

On suppose qu'à partir d'un certain âge, la probabilité d'être encore sur le marché du travail est zéro (plus de population active à partir de 71 ans). Ceci implique qu'à l'âge maximum de 70 ans, une personne encore sur le marché du travail se retire l'année suivante. Dans cette hypothèse, les probabilités inconditionnelles spécifiques à un âge donné de retrait du marché du travail $p_{age,year}^{be-but-not-stay}$ (P être mais non actif, âge, année) ont une somme égale à 100% de l'âge de 50 à 70 ans.

Finalement, afin d'obtenir un âge moyen de retrait d'ensemble, chaque âge est "pondéré" par sa probabilité de retrait du marché du travail associée. La contribution de chaque âge de 50 à 70 ans est donnée par $p_{age,year}^{be-but-not-stay} \cdot \text{age}$ (P être mais non actif, âge, année x âge).

L'âge moyen de retrait du marché du travail est donné par la somme par âge suivante:

$$(5) \quad \sum_{age=50}^{70} p_{age,year}^{be-but-not-stay} \times age$$

¹³⁴ L'approche dynamique de Scherer permettant de calculer un âge moyen de retrait sur la base de taux d'activité est décrite dans le document de l'OCDE "Politiques du marché du travail et politique sociale – hors série n° 49 Age of withdrawal from the labour force in OECD countries", par Peter Scherer, DEELSA/ELSA/WD(2001)2, 11 janvier 2002. La description formelle est présentée pages 12 – 14. Cette approche est ici adaptée en considérant des âges simples au lieu de classes de 5 ans.

Annexe 5.2: Cohérence entre les objectifs de Stockholm et de Barcelone

Le calcul de l'âge moyen de sortie du marché du travail est basé sur un modèle de probabilité considérant les changements relatifs des taux d'activité (à partir de l'EFT trimestrielle) d'une année sur l'autre pour un âge donné. Comme nous l'avons précisé plus haut, le modèle suppose que la probabilité d'être encore sur le marché du travail à 49 ans est de 100 % car les actifs ne sont sensés se retirer qu'à partir de l'âge de 50 ans, tandis que la probabilité d'être encore sur le marché du travail à l'âge de 70 ans est de 0 % car le marché du travail n'est supposé conserver aucun actif de plus de 70 ans.

De manière générale, si le taux d'activité d'une cohorte donnée à un âge donné augmente, alors la probabilité que cette cohorte demeure sur le marché du travail augmente et par conséquent la probabilité qu'elle en sorte à ce même âge diminue. Ceci augmente la probabilité de sortie du marché du travail à un âge plus avancé (tableau 57).

À titre d'illustration, l'analyse de sensibilité montre comment l'âge moyen de sortie du marché du travail est lié au taux d'emploi des travailleurs âgés. La méthodologie utilisée pour calculer ce dernier est décrite dans l'annexe 5.1. Les données correspondant aux années 2000 et 2001 sont utilisées pour le calcul de l'âge moyen de sortie du marché du travail en 2001 pour les différentes cohortes âgées de 50 à 70 ans en 2000. Les résultats des cohortes 2000 donnent un âge moyen de sortie de 59,9 ans. Les scénarios présentés ci-dessous montrent comment le modèle réagit à une évolution du taux d'activité des cohortes 2000 une année plus tard, en 2001, sans que les taux d'activité des autres cohortes en soient affectés. Pour plus de simplicité, l'accroissement du taux d'activité sera appliqué à la tranche d'âge 2001 comme si elle représentait la cohorte 2000 une année plus tard. L'évolution de la participation sera étudiée dans quatre tranches d'âge: 50-54, 55-59, 60-64 et 65-69 ans. La première et la dernière tranches représentent les limites inférieures et supérieures de l'âge moyen de sortie du marché du travail, bien qu'elles aient été agrégées en intervalles de cinq années (au lieu d'années individuelles) pour les besoins de l'exercice. Les deux tranches intermédiaires sont communes

aux deux indicateurs – le taux d'emploi des travailleurs âgés et l'âge moyen de sortie du marché du travail.

1) Nous supposons que le taux d'activité de chacune des cinq classes d'âge du groupe des personnes âgées de 50 à 54 ans augmente d'un point de pourcentage en 2001.

En raison de ce changement, la probabilité conditionnelle qu'une personne âgée de 50 à 54 ans reste sur le marché du travail augmente. Ceci ne modifie pas la probabilité conditionnelle que les personnes de plus de 54 ans restent actives – celle-ci demeure inchangée. Symétriquement, la probabilité que le groupe des 50-54 ans ne reste pas actif et qu'il cesse son activité professionnelle diminue d'autant. La probabilité inconditionnelle « cumulée » de rester actif augmente dans la tranche des 50-54 ans ainsi que dans les trois autres groupes jusqu'à 70 ans. Cette probabilité inconditionnelle de rester sur le marché du travail à un âge donné mais d'en sortir à cet âge est le produit de la probabilité inconditionnelle de ne pas s'être retiré avant cet âge et de la probabilité conditionnelle de devenir inactif à cet âge. La première a augmenté à partir de l'âge de 50 ans, mais la dernière n'a

Tableau 57: Étapes du calcul de l'âge moyen de sortie du marché du travail dans l'UE des 15 en 2001

Âge/Année	Données sur le taux d'activité		Probabilité conditionnelle de rester		Probabilité conditionnelle de NE PAS rester		Probabilité inconditionnelle d'être encore sur le marché du travail		Probabilité inconditionnelle d'être encore sur le marché du travail mais sur le point de partir		Âge moyen de sortie du marché du travail	
	2000	2001	Âge/Année	2001	Âge/Année	2001	Âge/Année	2001	Âge/Année	2001	Âge/Année	2001
48	82.3	82.0	48		48	0.0%	48	100.0%	48		48	
49	80.5	80.6	49	100.0%	49	0.0%	49	100.0%	49	0.0%	49	0.00
50	79.0	79.3	50	98.5%	50	1.5%	50	98.5%	50	1.5%	50	0.76
51	78.0	78.2	51	98.9%	51	1.1%	51	97.4%	51	1.0%	51	0.53
52	75.8	76.2	52	97.7%	52	2.3%	52	95.2%	52	2.2%	52	1.14
53	735	73.3	53	96.7%	53	3.3%	53	92.1%	53	3.1%	53	1.65
54	69.8	70.2	54	95.5%	54	4.5%	54	87.9%	54	4.1%	54	2.22
55	666	65.1	55	93.2%	55	6.8%	55	81.9%	55	6.0%	55	3.27
56	62.0	62.3	56	93.4%	56	6.6%	56	76.5%	56	5.4%	56	2.98
57	58.7	57.8	57	93.1%	57	6.9%	57	71.2%	57	5.3%	57	2.99
58	53.0	53.0	58	90.4%	58	9.6%	58	64.4%	58	6.9%	58	3.95
59	47.1	48.3	59	91.2%	59	8.8%	59	58.7%	59	5.7%	59	3.33
60	33.0	35.6	60	75.6%	60	24.4%	60	44.3%	60	14.3%	60	8.53
61	27.6	27.8	61	84.3%	61	15.7%	61	37.4%	61	7.0%	61	4.21
62	241	24.3	62	88.1%	62	11.9%	62	32.9%	62	4.4%	62	2.74
63	194	19.8	63	82.0%	63	18.0%	63	27.0%	63	5.9%	63	3.70
64	16.3	16.4	64	84.5%	64	15.5%	64	22.8%	64	4.2%	64	2.66
65	94	9.7	65	59.6%	65	40.4%	65	13.6%	65	9.2%	65	5.95
66	7.3	7.3	66	78.4%	66	21.6%	66	10.7%	66	2.9%	66	1.93
67	6.0	6.4	67	87.4%	67	12.6%	67	9.3%	67	1.3%	67	0.89
68	5.2	5.4	68	90.4%	68	9.6%	68	8.4%	68	0.9%	68	0.60
69	4.5	5.1	69	98.3%	69	1.7%	69	8.3%	69	0.1%	69	0.10
70	37	3.9	70	0.0%	70	100.0%	70	0.0%	70	8.3%	70	5.75
71	34	3.6	71	0.0%	71	100.0%	71	0.0%	71	0.0%	71	0.00

Remarque: voir l'annexe 5.1 pour la méthodologie de l'âge moyen de sortie du marché du travail.

diminué que pour les 50-54 ans. Le produit est par conséquent inférieur pour le groupe des 50-54 ans mais supérieur pour les 55 ans et plus. Comme la probabilité inconditionnelle que les actifs de 50 à 54 ans quittent le marché du travail est maintenant plus faible, la probabilité que les actifs de plus de 54 ans deviennent inactifs (à un âge plus avancé) est plus élevée. Comme la probabilité de sortir du marché du travail à partir de 55 ans a augmenté, l'âge moyen de sortie de la vie active augmente également

Comme la participation augmente pour les 50-54 ans, le relèvement de l'âge moyen de sortie qui en résulte n'induit pas celui du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans qui demeure inchangé.

2) Le taux d'activité de chacun des âges de la tranche 55-59 ans augmente de 1 point de pourcentage.

La probabilité conditionnelle qu'une personne âgée de 55 à 59 ans reste sur le marché du travail augmente, mais les probabilités conditionnelles de maintien dans la vie active des tranches d'âge 50-54 ans et 60 ans et plus demeurent inchangées. La probabilité de cessation d'activité de la tranche des 55-59 ans baisse. La probabilité inconditionnelle « cumulée » de rester actif augmente à partir de 55 ans, tant pour les travailleurs âgés de 55 à 59 ans que pour ceux de 60 ans et plus. Comme la probabilité inconditionnelle que les actifs de 50 à 59 ans quittent le marché du travail ne change pas et que la probabilité de cessation d'activité professionnelle des 55-59 ans a diminué, la probabilité que les actifs de plus de 59 ans deviennent inactifs à un âge plus avancé est maintenant plus élevée. Ceci induit une augmentation de l'âge moyen de sortie du marché du travail.

Comme la participation augmente chez les 55-59 ans, l'accroissement de l'âge moyen de sortie se traduit également par une augmentation du taux d'emploi chez les 55-64 ans, sous l'hypothèse que l'accroissement du taux d'activité n'est pas intégralement dû à l'augmentation du taux de chômage.

3) Le taux d'activité de chacun des âges de la tranche 60-64 ans augmente de 1 point de pourcentage.

La probabilité conditionnelle qu'une personne âgée de 60 à 64 ans reste sur le marché du travail augmente, mais les probabilités conditionnelles de maintien dans la vie active des tranches d'âge 50-54 ans, 55-59 ans, et 65-69 ans et plus demeurent inchangées. La probabilité de cessation d'activité de la tranche des 60-

64 ans baisse. La probabilité inconditionnelle « cumulée » de rester actif augmente à partir de 60 ans, tant pour les travailleurs âgés de 60 à 64 ans que pour ceux de 65-69 ans. Comme la probabilité inconditionnelle que les actifs de 50 à 59 ans quittent le marché du travail ne change pas et que la probabilité de cessation d'activité professionnelle des 60-64 ans a diminué, la probabilité que les actifs de 65 ans et plus deviennent inactifs à un âge plus avancé est maintenant plus élevée. Ceci induit une augmentation de l'âge moyen de sortie du marché du travail.

Comme la participation augmente chez les 60-64 ans, l'accroissement de l'âge moyen de sortie et l'augmentation du taux d'emploi chez les 55-64 ans sont complémentaires, tant qu'une partie de l'accroissement du taux d'activité est imputable à l'augmentation du taux d'emploi.

4) Le taux d'activité de chacun des âges de la tranche 65-69 ans augmente de 1 point de pourcentage.

La probabilité conditionnelle qu'une personne âgée de 65 à 69 ans reste sur le marché du travail augmente, mais les probabilités conditionnelles de maintien dans la vie active des tranches d'âge inférieures à 65 ans (50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans) demeurent inchangées. La probabilité de cessation d'activité de la tranche des 65-69 ans baisse. La probabilité inconditionnelle cumulée du maintien dans la vie active augmente à partir de 65 ans. Comme la probabilité inconditionnelle que les actifs de 50 à 64 ans quittent le marché du travail ne change pas et que la probabilité de cessation d'activité professionnelle des 65-69 ans a diminué, la probabilité que les actifs de 69 ans et plus deviennent inactifs à un âge plus avancé est maintenant plus élevée. Cela force en substance toute la population étudiée à sortir du marché du travail à l'âge de 70 ans (ce qui est l'une des hypothèses du modèle) et entraîne une augmentation de l'âge moyen de sortie.

Pour des raisons de clarté, nous avons utilisé des agrégats de groupes de cinq années. Dans la réalité, l'augmentation d'un point de pourcentage pour les personnes âgées de 65 ans augmente également la probabilité de sortir du marché du travail au-delà de cet âge, et de même pour les âges 66, 67, 68 et 69. L'accroissement de chacune de ces pondérations se traduit également par une augmentation de l'âge moyen global de sortie.

Comme la participation augmente pour les 65-69 ans, le relèvement de l'âge moyen de sortie n'induit pas celui du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans.

Si, au lieu d'un accroissement d'un point de pourcentage pour chacune des classes d'âge, on simule une réduction du taux d'activité d'un point de pourcentage, l'âge moyen de sortie baisse dans les quatre cas. Dans l'hypothèse que la participation et l'emploi évoluent dans la même direction, le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) baisse aussi dans le deuxième et dans le troisième cas.

Il est possible d'étudier ces quatre tranches d'âge (50-54, 55-59, 60-64, 65-69) pour simuler l'effet sur l'âge moyen de sortie et sur le taux d'emploi qui résulte d'une évolution positive ou négative de l'activité. Les combinaisons possibles sont nombreuses et nous n'étudierons que deux autres cas :

5) les taux d'activité individuels augmentent d'un point de pourcentage pour la tranche d'âge 50-54 ans et baissent de la même valeur pour la tranche d'âge 60-64 ans.

La probabilité conditionnelle qu'une personne âgée de 50 à 54 ans reste sur le marché du travail augmente tandis que la même probabilité pour une personne âgée de 60 à 64 ans diminue. Rien ne change pour les deux autres tranches d'âge (55-59 ans et 65-69 ans). La probabilité inconditionnelle cumulée de rester actif augmente à partir de 50 ans alors que celle de sortir du marché de l'emploi baisse dans la tranche d'âge 50-54 ans (comme dans le cas 1). En parallèle, la probabilité de ne pas rester actif augmente dans la tranche d'âge 60-64 ans, bien que l'augmentation de la probabilité cumulée globale de rester en activité à partir de 50 ans recouvre la tranche d'âge des 60-64 ans. La variation en positif ou en négatif de l'âge moyen de sortie sera déterminée par le plus puissant des deux effets. L'augmentation dans la limite inférieure est plus forte car l'accroissement cumulé de la probabilité inconditionnelle de sortir du marché du travail après 54 ans (à partir de 55 ans) dépasse l'accroissement de la probabilité conditionnelle de sortir entre 60 et 64 ans, ainsi que la baisse de la probabilité inconditionnelle de sortir à un âge plus tardif. En conséquence, l'âge moyen de sortie augmente.

Malgré l'accroissement global de l'âge moyen de sortie, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans diminue, car la participation se réduit pour les 60-64 ans et reste inchangée pour la tranche des 55-59 ans.

6) les taux d'activité individuels augmentent d'un point de pourcentage pour la tranche d'âge 55-59 et ceux des tranches 60-64 ans et 65-69 ans baissent de la même valeur.

La probabilité conditionnelle qu'une personne reste sur le marché du travail augmente pour le groupe âgé de 55 à 59 ans tandis qu'elle diminue pour une personne âgée de 60 à 69 ans. La probabilité inconditionnelle cumulée de rester actif augmente à partir de 55 ans (comme dans le cas 2), tant pour les travailleurs âgés de 55 à 59 ans que pour ceux de 60 ans et plus (recouvrant les personnes de 60 à 69 ans). Comme la probabilité inconditionnelle que les actifs de 55 à 59 ans quittent le marché du travail est plus faible, la probabilité que les actifs de plus de 59 ans (à partir de 60 ans) deviennent inactifs à un âge plus avancé est plus élevée. Parallèlement, comme la probabilité conditionnelle que les personnes âgées de 60 à 69 ans sortent du marché du travail a augmenté, la probabilité inconditionnelle de devenir inactif à un âge plus avancé diminue. Dans ce cas particulier, la diminution à la limite supérieure de chacune des cohortes individuelles entre 60 et 69 ans compense l'augmentation de un point de pourcentage appliquée aux 55-59 ans et entraîne une baisse de l'âge moyen de sortie.

Malgré la diminution générale de l'âge moyen de sortie, le taux d'emploi des travailleurs âgés augmente car l'accroissement de 1 point de pourcentage du taux d'activité des 55-59 ans fait plus que compenser l'augmentation du taux d'activité des 60-64 ans, puisqu'ils sont en plus grand nombre.

Différents scénarios ont été étudiés pour illustrer comment l'âge moyen de sortie du marché du travail est lié au taux d'emploi des travailleurs âgés. Si la participation augmente, le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) augmentera également si le chômage ne suffit pas à expliquer entièrement les variations de la participation – autrement dit, si des taux d'activité plus élevés ou plus faibles s'accompagnent de taux d'emploi plus élevés ou plus faibles). Les résultats tendent à montrer que la variation de l'âge moyen de sortie du marché du travail sera positif si la participation augmente dans chacune des cohortes d'âge individuelles et négatif si elle décroît dans toutes ces cohortes. Si le taux d'activité baisse dans certaines cohortes alors qu'il augmente dans d'autres, l'effet résultant devient moins prévisible bien que le modèle soit en mesure d'expliquer les contributions relatives de chacune d'elles dans la détermination de l'âge moyen de sortie.

Les conclusions de cette analyse ne concernent toutefois que les résultats des cohortes 2000 au cours du temps. Comme nous l'avons déjà dit, l'âge moyen de sortie du marché du travail en 2001 fait référence aux résultats des cohortes 2000

en 2001. L'âge moyen de sortie en 2002 fait quant à lui référence aux résultats des cohortes 2001 en 2002. De manière dynamique, la détermination de l'augmentation ou de la réduction de l'âge moyen de sortie 2002 dépend des résultats relatifs de deux cohortes différentes: celles de 2001 comparées à celles de 2000. Cela signifie qu'il s'agit de déterminer dans quelle mesure – en termes de report de l'âge de sortie du marché du travail – les cohortes 2001 feront mieux que les cohortes 2000, et non d'évaluer les résultats des cohortes 2000 deux années plus tard, en 2002. À partir de l'âge de 50 ans, la participation a tendance à décliner de manière constante. Si le déclin naturel attendu du taux d'activité des cohortes 50-70 ans de 2001 est moins important ou moins rapide que celui des cohortes 2000, alors l'âge moyen de sortie doit augmenter.

Les relations avec le taux d'emploi des travailleurs âgés n'est pas simple. Supposons que la participation des personnes âgées de 55 à 64 ans augmente entre 2001 et 2002, et que celle-ci soit intégralement absorbée par une augmentation du taux d'emploi. Pour l'objectif de Stockholm, cela signifie que le nombre des personnes âgées de 55 à 64 ans employées en 2002 est, par rapport à cette tranche d'âge, supérieur au nombre des personnes âgées de 55 à 64 ans employées en 2001 par rapport à leur propre population. Cet accroissement du taux d'emploi des travailleurs âgés se traduit par une évolution positive de l'âge moyen de sortie à la condition que les résultats des cohortes 2001, suite à une augmentation du taux d'activité des 55-64 ans entre 2001 et 2002, aient été meilleurs que ceux des cohortes 2000 une année auparavant. Il ne faut pas perdre de vue que l'âge moyen de sortie dépendra également des résultats relatifs des cohortes 50-54 ans et 65-69 ans de 2000 et 2001 et de la mesure dans laquelle ces résultats ne compensent pas les résultats relatifs des cohortes 55-64 ans.

Au niveau communautaire, les taux d'activité spécifiques par âge sont en augmentation. Le taux d'activité des 55-64 ans était inférieur en 2000 par rapport à 2001, et encore inférieur en 2001 par rapport à 2002. La même remarque s'applique au taux d'emploi. Ces considérations n'induisent toutefois pas nécessairement une augmentation de l'âge moyen de sortie du marché du travail. L'objectif de Stockholm vise à accroître l'emploi pour la tranche d'âge spécifique des 55-64 ans au cours du temps. L'objectif de Barcelone porte sur la comparaison des performances relatives des différentes cohortes à ralentir le déclin naturel de leur taux d'activité à mesure qu'elles vieillissent – autrement dit, à différer la sortie du marché du travail.

Chapitre 6 L'immigration et l'emploi dans l'UE

Introduction

En raison des déséquilibres démographiques et économiques existant entre le Nord et le Sud, on s'attend à des flux d'immigration plus soutenus. Ces derniers peuvent contribuer à réduire les déficits de main-d'œuvre qui apparaissent déjà dans l'UE en raison de l'évolution de la structure démographique et de la structure des qualifications et à étaler les effets de l'évolution démographique attendue entre 2010 et 2030 sur une période plus longue.

Les relations existant entre l'immigration, l'intégration et l'emploi ont récemment fait l'objet d'une communication de la Commission¹³⁵ (encadré 9). Lors de sa réunion de Thessalonique de juin 2003, le Conseil européen a examiné cette communication. Il a mis l'accent sur la nécessité d'envisager des moyens juridiques permettant à des ressortissants de pays tiers d'immigrer dans l'Union, en tenant compte de la capacité d'accueil des États membres, dans le cadre d'une coopération renforcée avec les pays d'origine, qui se révélerait bénéfique pour les deux parties. Il a également demandé une analyse précise et objective de ces questions, ce qui contribuera à mettre au point et à promouvoir des initiatives, au niveau des pouvoirs publics, pour une gestion plus efficace de l'immigration en Europe. Le présent chapitre est une première réponse à la demande d'analyse formulée par le Conseil européen.

Évolutions de l'immigration dans l'UE

L'une des évolutions migratoires de l'après-guerre les mieux documentées concerne la croissance de l'immigration dans les années de reconstruction et de forte croissance économique. Des travailleurs ont été embauchés à l'étranger dans le cadre de régimes ciblés et d'accords bilatéraux - conclus souvent avec des pays qui avaient des liens historiques avec le pays d'accueil - pour travailler dans des industries confrontées à une pénurie de main-d'œuvre nationale. On estime généralement que cette immigration de main-d'œuvre a pris fin après les crises pétrolières des années 1970.

L'immigration de main-d'œuvre est redevenue un thème important dans un passé plus récent. Une différence importante entre la première vague d'immigration de l'après-guerre et celle de ces dernières années réside dans le fait que les pays du sud de l'Europe, qui comptaient jadis parmi les pays fournisseurs de la main-d'œuvre, font aujourd'hui partie du groupe de pays européens qui envisagent de faciliter l'immigration professionnelle.

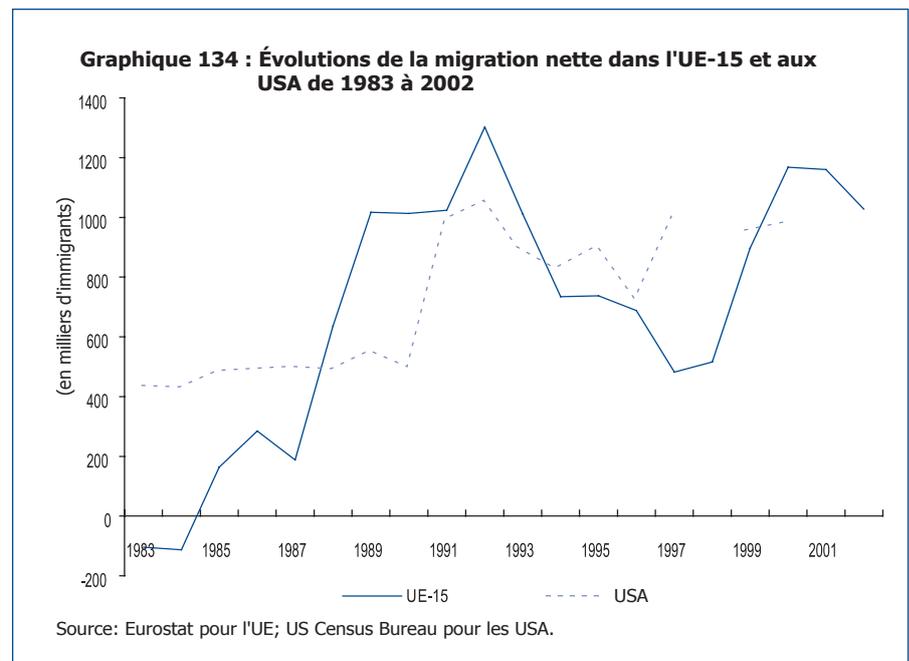
L'une des raisons qui expliquent que la question de l'immigration de main-d'œuvre soit particulièrement sensible réside dans le fait que les régimes conçus pour assurer le retour des travailleurs immigrés arrivés dans l'après-guerre n'ont pas produit l'effet escompté. Un grand nombre de travailleurs immigrés sont restés en Europe et leurs familles les y ont rejoints. Le regroupement familial, également appelé migration secondaire, a fortement contribué à l'immigration vers l'UE au cours des deux dernières décennies. L'importance de la migration secondaire par rapport aux autres types d'immigration (examinée de manière plus approfondie ci-après) a incité de nombreux pays à imposer une série de restrictions.

Le graphique 1.1 montre que l'immigration de ressortissants étrangers dans l'UE a augmenté de manière régulière au cours des années 1980 pour atteindre un niveau total annuel supérieur à celui des États-Unis. La disparition du Rideau de fer a encouragé l'immigration, provoquant des flux d'immigration qui restent inégaux à ce jour dans certains pays. En Allemagne, par exemple, le niveau d'immigration en 1992 a été presque deux fois supérieur à celui de 2001.

Les efforts accomplis par certains pays pour maîtriser l'immigration dans les années 1990 ont connu un certain succès en dépit d'une remontée des flux à la fin de la décennie. Cette augmentation s'est manifestée de manière beaucoup plus forte dans certains pays, tels la Belgique, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, que dans d'autres, tels la France, l'Allemagne et le Luxembourg.

La forte augmentation de l'immigration en Grèce, au Portugal et en Espagne peut, dans une large mesure au moins, être imputée aux campagnes de régularisation sans précédent qui ont bénéficié à plus d'un million et demi de personnes en quelques années seulement¹³⁶.

Graphique 134 : Évolutions de la migration nette dans l'UE-15 et aux USA de 1983 à 2002



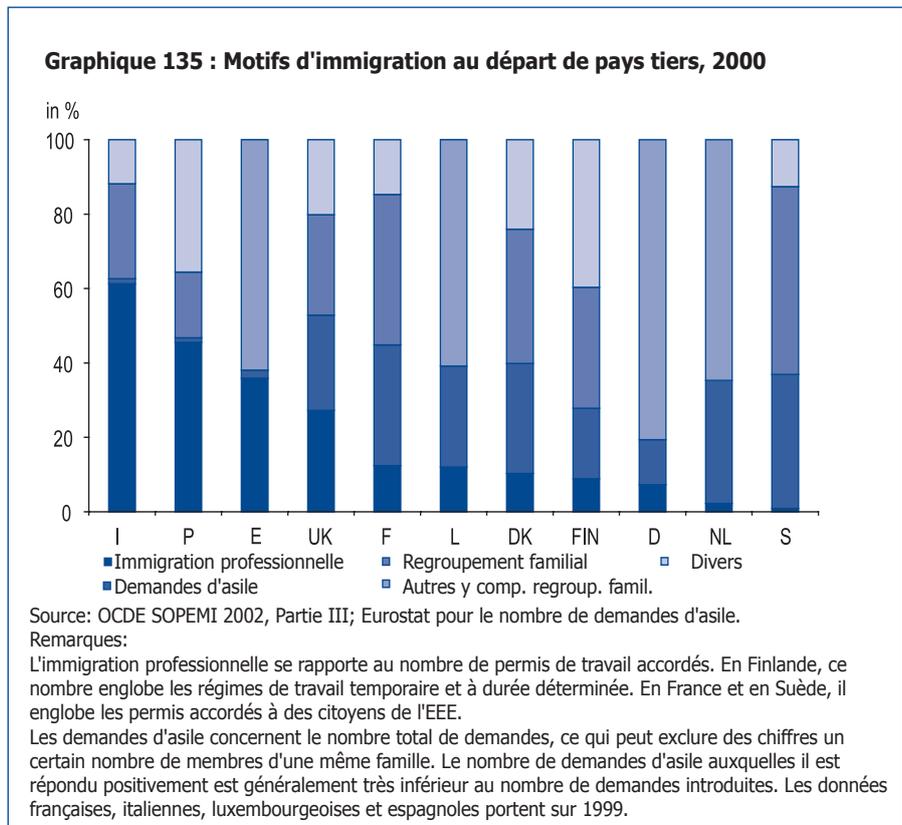
¹³⁵ En 2001, il a été invoqué dans 62% des cas, alors que l'immigration à des fins professionnelles et l'asile motivaient respectivement 17 et 10% de l'immigration totale. Il est signalé que près de la moitié de l'augmentation nette des forces de travail des USA était imputable aux travailleurs d'origine étrangère entre 1996 et 2000

La Grèce a réglé la situation de 722 000 immigrants employés illégalement sur son territoire à la faveur de deux opérations de naturalisation menées entre 1997 et 2001. Simultanément, l'Espagne a régularisé 302 000 immigrants illégaux et le Portugal 142 000. Ces pays ne sont toutefois pas les seuls à organiser des campagnes de régularisation de grande envergure. L'Italie a régularisé 462 000 personnes entre 1996 et 1998. La Belgique et la France ont également organisé, entre 1997 et 2000, des campagnes de régularisation qui ont concerné respectivement 52 000 et 78 000 personnes¹³⁷.

L'augmentation pourrait dès lors n'être que statistique. Il se peut que le nombre d'immigrants présents sur le territoire n'ait pas augmenté et que les statistiques de migration nationales reflètent simplement la régularisation. Étant donné qu'une grande partie des immigrants illégaux sont peu qualifiés, ces vastes campagnes de régularisation impliquent que les États membres acceptent dans une certaine mesure une structure d'immigration qui peut ne pas correspondre à la politique d'immigration qu'ils ont définie.

Les principales composantes de l'immigration sont l'immigration à des fins professionnelles, le regroupement familial et la demande d'asile. La part relative qu'elles représentent dans le flux d'immigration total varie au fil du temps. Les tentatives de limitation de l'immigration consécutive à l'importante immigration de main-d'œuvre, dans le cadre de régimes pour travailleurs immigrés qui ont plus de trente ans, n'ont pas toujours eu l'effet escompté sur la migration secondaire. La même observation vaut pour les limitations de l'immigration instaurées dans certains pays en 1992 et 1993.

Des informations complètes sur la part relative des trois grandes composantes de l'immigration ne sont disponibles que pour l'année 2000. L'emploi ne peut être considéré comme le principal motif d'immigration que dans deux pays (graphique 135). Le graphique précité montre l'importance relative de l'emploi, du regroupement familial, de l'asile et des autres motifs invoqués par les immigrants pour entrer dans un pays par rapport à l'ensemble des motifs d'immigration en 2000 dans un certain nombre d'États membres. 61 % des entrées légales en



Italie étaient motivées par l'emploi, alors que le pourcentage était de 46% au Portugal et de 36% en Espagne. Toutefois, en ce qui concerne l'Espagne, le regroupement familial constituait un motif d'immigration aussi important, voire plus important, que l'emploi. Au Royaume-Uni, l'emploi, tout comme le regroupement familial, a été invoqué comme motif d'entrée dans 27 % des cas. Le regroupement familial venait en tête en Suède (50 %), en France (40 %), au Danemark (36 %) et en Finlande (33 %).

Le regroupement familial est également le principal motif d'immigration aux États-Unis¹³⁸. En 2001, il a été invoqué dans 62 % des cas, alors que l'immigration à des fins professionnelles et l'asile motivaient respectivement 17 et 10% de l'immigration totale. Il est signalé que près de la moitié de l'augmentation nette des forces de travail des USA était imputable aux travailleurs d'origine étrangère entre 1996 et 2000¹³⁹.

L'un des facteurs expliquant l'importance croissante de l'immigration à des fins professionnelles est la tendance avérée de certains pays à attirer des travailleurs hautement qualifiés pour poursuivre leur expansion économique. Cette immigration comporte une proportion importante d'immigration temporaire de travailleurs, en particulier de spécialistes TI, laquelle est facilitée par l'instauration de régimes spéciaux, tels que ceux mis en place en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, ou par l'application de dérogations aux lois ordinaires régissant l'immigration, comme aux Pays-Bas, où d'autres professions sont également concernées¹⁴⁰. La conjoncture économique n'a pas favorisé que les professions hautement qualifiées, mais elle a également fait progresser la demande de travailleurs peu qualifiés. L'embauche de travailleurs peu qualifiés originaires de pays tiers se fait souvent moyennant l'octroi de visas saisonniers. Le recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire a sensiblement augmenté dans de nombreux pays.

¹³⁶ Pour plus d'informations sur ces évolutions, voir : "Tendances des migrations internationales", SOPEMI Édition 2002, OCDE Paris, 2003.

¹³⁷ Source: OCDE op cit.

¹³⁸ Voir "Developments in International Migration to the United States: 2002", U.S. Department of Labor.

¹³⁹ Voir Abraham T. Mosisa, The role of foreign-born workers in the US economy - *Monthly Labor Review*, mai 2002.

¹⁴⁰ L'immigration dépend de la situation dans les pays d'origine ainsi que des besoins des pays d'accueil. Une analyse des facteurs incitatifs aurait dépassé le cadre du présent chapitre, mais il est essentiel de poursuivre l'examen de cette question pour favoriser l'intégration de l'immigration dans les politiques extérieures et de développement (voir l'encadré consacré à la communication de la Commission).

Tableau 58: Admissions de travailleurs saisonniers et d'autres travailleurs temporaires dans un certain nombre de pays 1992, 1997-2000

		1992	1997	1998	1999	2000
France	Travailleurs saisonniers	13.6	8.2	7.5	7.6	7.9
	Autres	4.5	4.5	4.3	5.8	7.5
Allemagne	Travailleurs saisonniers	212.4	226.0	207.9	230.3	263.8
	Autres	120.2	41.7	36.1	43.8	67.8
Italie	Travailleurs saisonniers	18.7	24.5
Suède	Subventions pour permis temporaires	15.0	19.4
Royaume-Uni	Travailleurs saisonniers	3.6	9.3	9.4	9.8	10.1
	Autres	52.0	80.4	89.4	98.1	124.0

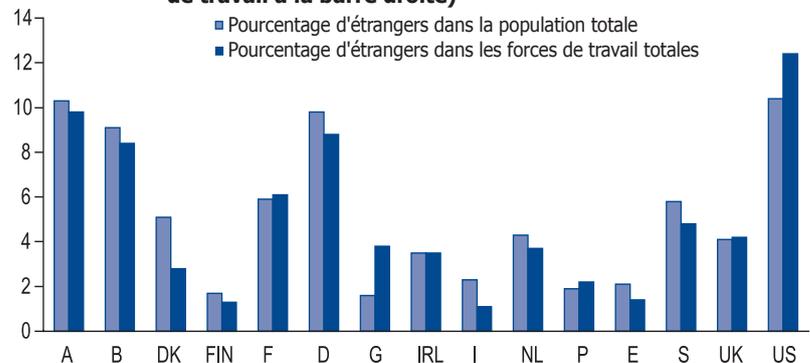
Source: OCDE SOPEMI 2002.

Remarque: en Suède, les subventions pour permis temporaires s'appliquent principalement aux travailleurs saisonniers.

Le tableau 58 donne un aperçu de l'augmentation du recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire dans un certain nombre d'États membres de l'UE entre 1992 et 2000. Le tableau montre que l'immigration saisonnière et temporaire est importante en Allemagne et au Royaume-Uni. En dépit de chiffres absolus modestes, l'immigration temporaire est importante en Suède, eu égard à la taille de l'économie de ce pays. On remarque qu'en France, la situation a évolué d'une prédominance du travail saisonnier en 1992 à une situation plus équilibrée en 2000. Alors que l'afflux de travailleurs temporaires y a clairement augmenté au cours de la période considérée, l'afflux de travailleurs saisonniers y a fortement chuté jusqu'en 1998 et a commencé à remonter ensuite. En général, l'importance du travail saisonnier et temporaire ne paraît toutefois pas très significative. Dans l'ensemble, les données les plus récentes laissent entrevoir une augmentation du nombre de travailleurs temporaires et saisonniers. Cette évolution est particulièrement perceptible en ce qui concerne les travailleurs saisonniers en Allemagne.

Les années d'immigration se traduisent par une présence étrangère importante dans les États membres de l'UE. D'après les données nationales rassemblées par l'OCDE, l'Autriche, l'Allemagne et la Belgique ont les pourcentages de population étrangère les plus élevés, compris entre 10,3 % pour l'Autriche et 9,1 % pour la Belgique. À titre de comparaison, la part des ressortissants d'origine étrangère dans la population totale des USA s'élève à 10,4 %¹⁴¹. La proportion d'étrangers serait basse en Grèce, en Finlande, au Portugal, en Espagne et en Italie, fluctuant entre 1,6 % en Grèce et 2,3 % en Italie. Toutefois, ces chiffres ne semblent pas refléter totalement les opérations de régularisation mentionnées plus haut. Le graphique 136 montre que la proportion d'étrangers présents

Graphique 136 : Proportion d'étrangers dans la population totale et les forces de travail totales (la proportion dans la population correspond à la barre gauche et la proportion dans les forces de travail à la barre droite)



Source: OCDE SOPEMI 2002.

Remarques: les USA enregistrent les personnes d'origine étrangère et non les étrangers.

dans les autres pays se situe à un niveau intermédiaire par rapport à ces deux catégories de pays.

La ventilation des étrangers dans les forces de travail totales des différents États membres correspond dans les grandes lignes à la proportion d'étrangers dans la population. Dans la plupart des États membres, le taux d'étrangers dans les forces de travail est inférieur au pourcentage d'étrangers dans la population en général. C'est le cas en Belgique, en Allemagne et en Autriche, où le taux se situe entre 8 et 10%, aux Pays-Bas et en Suède, où il est d'environ 4 %, et en Italie, en Finlande, en Espagne et au Danemark, où il atteint 1 ou 2 % des forces de travail. Par ailleurs, les étrangers sont au moins aussi bien représentés dans les forces de travail que dans la population totale en France (6 %), en Irlande, en Grèce et au Royaume-Uni (de 3 à 4 %) ainsi qu'au

Portugal (2 %). Ces différences peuvent traduire l'importance relative du regroupement familial dans l'immigration totale dans les États membres¹⁴².

La présence de travailleurs étrangers illégaux, qui est devenue plus ou moins importante au fil des années dans certains États membres, signifie que le nombre de travailleurs étrangers dans les forces de travail est sous-estimé. Il est toutefois impossible de dire dans quelle mesure, car les données relatives aux personnes arrêtées lors du franchissement illégal d'une frontière ne permettent pas d'estimer l'importance de l'immigration illégale. On estime que le franchissement illégal de frontières n'est le fait que d'une minorité. Beaucoup entrent munis d'un visa valable, mais restent au-delà de la date de validité de ce visa. D'autres travaillent, alors qu'ils n'ont qu'un visa de tourisme ou d'études. D'autres restent après le rejet de

¹⁴¹ Ces données ne sont pas totalement comparables, car les personnes d'origine étrangère peuvent avoir acquis la nationalité de leur pays de résidence (encadré 10). Il convient également de noter qu'en l'occurrence, tous les étrangers vivant dans des États membres sont concernés. Dans la majeure partie du chapitre, les données se rapportent uniquement aux ressortissants de pays tiers.

¹⁴² Pour plus d'informations sur ces évolutions, voir: "Tendances des migrations internationales", SOPEMI Édition 2002, OCDE Paris, 2003.

Encadré 9 – Communication de la Commission sur l'immigration, l'intégration et l'emploi

Le 3 juin 2003, la Commission a adopté une communication sur l'immigration, l'intégration et l'emploi (COM(2003)336). Cette communication passe en revue les politiques d'intégration menées aux niveaux national et européen, examine le rôle de l'immigration dans le contexte de l'évolution démographique et propose des stratégies pour promouvoir l'intégration des immigrants.

Les trois principaux messages stratégiques de la communication sont les suivants.

1. Une augmentation des flux d'immigration est non seulement probable en raison de facteurs "incitatifs", mais elle devient de plus en plus nécessaire pour répondre aux besoins du marché du travail, car l'emploi dans l'UE commencera probablement à chuter après 2010.

En admettant que les objectifs en matière d'emploi fixés à Lisbonne soient atteints d'ici à 2010 et que l'immigration nette n'augmente pas, on peut s'attendre à un déclin général de l'emploi après 2010 sous l'effet de l'évolution démographique. La diminution du nombre des actifs entre 2010 et 2030 pourrait être de l'ordre de 20 millions de travailleurs pour l'UE-25. Des pénuries de main-d'œuvre et de qualifications sont d'ores et déjà observables dans un certain nombre de secteurs et elles tendront à s'aggraver à tous les niveaux.

D'un point de vue économique, ce déclin de l'emploi aura une incidence négative sur la croissance économique. La productivité de l'économie européenne devrait être améliorée considérablement pour compenser le déclin de l'emploi et assurer une croissance économique soutenue. On peut toutefois se demander si une telle amélioration de la productivité sera réalisée.

Cela étant, la Commission ne prétend pas que l'immigration peut compenser totalement l'incidence du vieillissement de la population sur le marché du travail. Pour faire face aux conséquences du vieillissement de sa population, l'UE doit d'abord exploiter les ressources humaines dont elle dispose. Il est vital de promouvoir la participation au marché du travail et l'accroissement de la productivité pour atteindre les objectifs de Lisbonne, à savoir le développement de l'emploi, le renforcement de la cohésion sociale et la croissance économique. Les immigrants résidant actuellement dans l'UE peuvent y contribuer de manière importante.

Cependant, dans le contexte d'une population en âge de travailler vieillissante et en voie de diminution, des flux migratoires plus soutenus sont de plus en plus probables et nécessaires. Cette réalité devrait être clairement reconnue et l'UE devrait se préparer de manière efficace et responsable à l'immigration future.

2. L'UE doit améliorer l'intégration des immigrants. Il s'agit d'une condition essentielle à remplir pour réussir la préparation de l'immigration future.

Dans ce contexte, l'UE doit premièrement renforcer les voies officielles d'immigration. Il convient de remplacer l'immigration illégale par l'immigration légale.

Ensuite, la difficulté qu'il y a à assurer l'intégration économique et sociale des nouveaux immigrants et les problèmes persistants qui concernent les immigrants résidents, y compris leurs descendants, constituent des obstacles importants à la réalisation des objectifs de Lisbonne relatifs à l'emploi et à la cohésion sociale. L'amélioration de l'intégration est une question de cohésion sociale, une condition préalable de l'efficacité économique et une nécessité politique.

Il est par conséquent nécessaire d'appliquer une approche holistique qui couvre tous les éléments importants du processus d'intégration, à savoir: l'accès au marché du travail, l'éducation et les compétences linguistiques, les problèmes urbains et de logement, les services sociaux et de santé, l'environnement social et culturel, mais aussi les droits civiques et politiques.

3. L'UE peut et devrait prendre les initiatives nécessaires pour rendre le cadre plus cohérent au niveau de l'UE.

L'Union dans sa globalité doit faire preuve d'une efficacité accrue dans l'élaboration de politiques visant à garantir l'intégration des immigrants actuels et futurs. Depuis Tampere et Lisbonne, en particulier, l'UE dispose de tout un arsenal d'instruments pour mettre en place un cadre adéquat. Alors que les mesures d'intégration restent avant tout une compétence des États membres, la Commission devrait intensifier ses efforts dans un certain nombre de domaines afin de rendre le cadre européen en matière d'intégration plus cohérent et de garantir la pleine réalisation de la contribution des immigrants.

Cela suppose d'intégrer la question de l'immigration dans les politiques et instruments existants aux niveaux européen et national, d'une part, et de renforcer la coordination des politiques d'intégration nationales, d'autre part.

L'intégration de l'immigration requiert qu'elle soit traitée de manière appropriée dans le cadre des volets emploi et cohésion sociale de la stratégie de Lisbonne. C'est surtout vrai dans le contexte de la stratégie européenne pour l'emploi, le processus d'inclusion sociale et la stratégie de lutte contre la discrimination.

TSi l'on prend l'exemple de la stratégie pour l'emploi, les lignes directrices pour l'emploi révisées, adoptées par le Conseil, accordent davantage d'attention à la question de l'immigration: les États membres devraient prendre en compte les aspects de l'immigration qui sont liés au marché du travail lorsqu'ils font face aux changements et promeuvent la capacité d'adaptation au travail et la mobilité (ligne directrice n° 3). Ils devraient également prendre pleinement en considération la main-d'œuvre supplémentaire qu'offre l'immigration (ligne directrice n° 5). Ils devraient enfin favoriser l'intégration des immigrants et s'efforcer en particulier de réduire de manière

importante les écarts entre les taux de chômage respectifs des ressortissants non-UE et des ressortissants UE, conformément aux objectifs nationaux (ligne directrice n° 7).

L'intégration doit également être réalisée dans d'autres domaines politiques présentant un intérêt, de manière à assurer la mise sur pied d'un cadre d'action général et cohérent: relations extérieures, développement, commerce, entreprises, éducation, recherche, statistiques, etc.

S'agissant de la politique de cohésion, la communication précise qu'il sera important de tirer profit de la révision à mi-parcours de l'actuelle période de programmation et du débat consacré à la prochaine période pour prendre davantage en considération le défi posé par l'immigration dans le domaine de l'emploi et de l'inclusion sociale, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'investissement dans les ressources humaines (éducation et formation) et la

revitalisation des zones urbaines défavorisées. Des leçons stratégiques importantes peuvent être tirées de l'initiative EQUAL¹⁴³.

Le renforcement de la coopération dans le domaine des politiques d'intégration au niveau européen prendra aussi la forme d'un échange plus systématique d'expériences dans un certain nombre de domaines prioritaires identifiés dans la communication, en particulier les programmes d'introduction pour les immigrés récents, la formation linguistique et la participation des immigrés à la vie civique, culturelle et politique.

La Commission élaborera un rapport annuel sur les progrès réalisés en matière de mise en place de la politique d'immigration commune. Ce rapport sera fondé sur les informations tirées du large éventail de politiques et d'initiatives de l'UE concernant les immigrés. L'adoption du premier rapport est prévue pour 2004.

Encadré 10 – Les naturalisations compliquent l'évaluation de la performance des immigrants sur le marché du travail

Lorsqu'une personne étrangère acquiert la nationalité du pays d'accueil, elle cesse d'être reprise dans les statistiques relatives aux étrangers, c'est-à-dire aux résidents non nationaux. Les politiques de naturalisation varient énormément d'un État membre à l'autre. Il existe en Belgique une procédure de naturalisation accélérée, alors qu'en Autriche, par exemple, les conditions de naturalisation sont très strictes. Les conditions de naturalisation doivent être rapprochées de la proportion de personnes acquérant la nationalité du pays, exprimée en pourcentage de la population étrangère, c'est-à-dire du taux de naturalisation.

Dès que des personnes étrangères acquièrent la nationalité du pays, il n'est d'ordinaire plus possible de les distinguer statistiquement et de suivre leur performance sur le marché du travail. Toutefois, les Pays-Bas ont créé une terminologie pour établir une distinction entre les personnes d'origine étrangère, naturalisées ou non, des différentes générations.

Tableau 59: Nombre moyen d'acquisitions de la citoyenneté du pays d'accueil 1995-2000

	Nombre moyen d'acquisitions de la citoyenneté 1995-2000	À titre de comparaison: population de résidents de
Autriche	17,830	597,000
Belgique	25,149	300,000
Danmark	9,919	148,000
Finlande	2,469	43,000
France	82,918	2,203,000
Allemagne	106,296	5,271,000
Grèce	928	381,000
Irlande	1,101	94,000
Italie	7,442	..
Luxembourg	533	23,000
Pays-Bas	64,200	450,000
Portugal	807	159,000
Espagne	11,778	623,000
Suède	36,439	293,000
Royaume-Uni	51,940	1,740,000

Source: Eurostat, statistiques sur les migrations internationales et l'asile et EFT.

Remarques:

- Belgique Estimations fondées uniquement sur les données de 1995 et 1999.
- France Estimations fondées uniquement sur les données de 1995, 1996, 1997, 1998 et 1999.
- Grèce Estimations fondées uniquement sur les données de 1995, 1996, 1997 et 1998.
- Irlande Estimations fondées uniquement sur les données de 1995, 1998, 1999 et 2000.
- Italie Estimations fondées uniquement sur les données de 1995.
- Suède Estimations fondées uniquement sur les données de 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000.

¹⁴³ 500 partenariats de développement EQUAL ont déjà été créés depuis 2001. Pour la période de programmation 2001-2006, 127 millions d'euros sont disponibles pour des actions visant à lutter contre le racisme et la xénophobie sur le marché du travail et 153 millions d'euros pour des actions concernant les demandeurs d'asile.

leur demande d'asile. Les programmes de régularisation de grande envergure mentionnés plus haut fournissent peut-être une idée plus juste du nombre d'étrangers illégaux.

Performances sur le marché du travail des ressortissants de pays tiers

L'une des principales préoccupations en matière d'immigration est l'intégration des immigrants dans les sociétés d'accueil. Le présent chapitre traite de leur intégration sur le marché du travail. L'intégration des immigrants est réussie lorsque leurs performances sur le marché du travail sont comparables à celles de la population autochtone. L'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) fournit les données de base nécessaires pour évaluer le degré d'intégration des migrants sur le marché du travail.

Cette enquête établit une distinction entre les ressortissants de l'UE et ceux de pays tiers, les mouvements entre États membres étant qualifiés de mobilité, par opposition à la migration. Les informations analysées dans la présente partie doivent dès lors être distinguées de celles qui se trouvent dans la première partie du chapitre, lesquelles sont fondées sur les données SOPEMI qui n'établissent pas de distinction entre les ressortissants non-UE et les ressortissants d'autres États membres.

Le taux d'emploi des ressortissants non-UE est en moyenne nettement inférieur (de 13,8 points de pourcentage en 2002) à celui des ressortissants UE (voir tableau 59). La différence est de 30 points de pourcentage en Belgique (ce qui signifie que le taux d'emploi des ressortissants UE est de 30 points de pourcentage supérieur à celui des ressortissants non-UE). Elle dépasse 20 points de pourcentage au Danemark, aux Pays-Bas, en Suède et en France, et 10 points de pourcentage en Allemagne, en Finlande et au Royaume-Uni. Il est fait état de différences moindres en Irlande et au Luxembourg. Les taux d'emploi respectifs des ressortissants UE et des ressortissants non-UE sont pratiquement identiques en Autriche, tandis que celui des ressortissants UE est inférieur à celui des ressortissants non-UE au Portugal, en Espagne et en Grèce. Aucune donnée n'est disponible pour l'Italie.

La différence est plus importante pour les femmes (17,6 points de pourcentage) que pour les hommes (10,0 points de pourcentage), et pour les travailleurs d'âge très actif (20,0 points de pourcentage) que pour les jeunes

Tableau 60: Taux d'emploi et de chômage par nationalité, 1992 et 2002

Taux d'emploi	Ressortissants UE		Ressortissants non-UE	
	1992	2002	1992	2002
B	57.4	60.6	31.2	30.7
DK	74.8	77.2	53.5	49.8
D	67.1	66.5	59.0	51.2
EL	53.6	56.3	55.3	68.4
E	49.1	58.3	54.2	67.1
F	61.0	63.9	42.2	43.2
IRL	50.9	65.1	42.8	58.2
L	61.5	64.0	62.1	57.1
NL	64.7	75.3	35.5	48.6
A*	68.2	68.2	70.9	67.4
P	66.0	68.5	51.2	76.1
F*	59.9	69.2	42.6	54.4
S*	71.7	74.9	41.1	49.9
UK	68.6	72.1	52.9	57.3
UE disponible	62.6	66.4	51.5	52.6

Taux de chômage	Ressortissants UE		Ressortissants non-UE	
	1992	2002	1992	2002
B	6.3	6.3	24.5	33.5
DK	9.1	4.2	16.0	13.0
D	6.1	8.1	10.4	16.2
EL	8.0	9.9	14.2	9.6
E	17.8	11.0	16.2	15.6
F	9.7	8.1	26.2	24.9
IRL	15.4	4.3		
L	2.0	2.3		
NL	5.2	2.5	23.3	5.7
A*	4.1	4.5	7.6	10.0
P	4.1	4.7		
FIN*	17.1	10.4	28.6	22.1
S*	8.6	4.8	27.3	15.0
UK	9.7	4.9	17.1	10.0
UE disponible	9.1	7.1	16.0	15.8

Source: Eurostat, EFT, résultats du printemps

Remarques: la nationalité n'apparaît pas pour l'Italie dans l'EFT communautaire. Les premières EFT contenant des données sur l'Autriche, la Finlande et la Suède se rapportaient à 1995. Le taux d'emploi désigne la proportion de personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont un emploi, en pourcentage de la population appartenant à la même catégorie d'âge. Le taux de chômage désigne la proportion de personnes âgées de 15 à 64 ans qui sont au chômage, en pourcentage des forces de travail appartenant à la même catégorie d'âge.

travailleurs (6,3 points de pourcentage) et les travailleurs âgés (9,5 points de pourcentage). Dans chacune des trois catégories d'âge actif, les femmes ressortissantes non-UE sont plus désavantagées que les hommes. En ce qui concerne en particulier les jeunes hommes, le taux d'emploi des ressortissants non-UE (43,8%) n'est guère inférieur à celui des ressortissants UE (46,0%).

En 2002, le taux de chômage des ressortissants non-UE était plus de deux fois supérieur à celui des ressortissants UE. Dans tous les États membres pour lesquels on dispose d'informations à

l'exception de la Grèce, les ressortissants non-UE obtiennent de moins bons résultats. Les données sont indisponibles pour l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg et le Portugal. Les écarts les plus importants ont été signalés en Belgique (33,5% pour les ressortissants non-UE et 6,3% pour les ressortissants UE) et en France (24,9% et 8,1%).

Les informations disponibles sur les salaires montrent aussi que les ressortissants, et particulièrement les ressortissantes, non-UE sont désavantagés. En 2000, l'écart salarial non ajusté entre les ressortissants UE et les ressortissants non-UE s'élevait à 6 pour cent. L'écart était de 10 pour cent pour les femmes et de 4 pour cent pour les hommes.

144 Voir Abraham T. Mosisa, op. cit., pour les données concernant les USA, et la note en bas de page 6.

Tableau 61: Taux d'emploi des ressortissants UE et des des ressortissants non-UE, 1992-2002

R ressortissants UE	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
B	57.4	56.9	56.7	57.3	57.2	58.0	58.3	60.2	61.9	60.7	60.6
DK	74.8	72.9	73.1	74.4	74.6	76.3	76.2	77.3	77.1	76.6	77.2
D	67.1	65.8	65.5	65.7	65.2	64.8	64.9	65.9	66.4	66.7	66.5
EL	53.6	53.5	54.0	54.4	54.8	54.7	55.3	55.1	55.6	55.3	56.3
E	49.1	46.6	45.9	46.7	47.5	49.1	50.8	53.5	56.0	57.4	58.3
F	61.0	60.4	59.8	60.5	60.7	60.4	60.9	61.4	62.6	63.6	63.9
IRL	50.9	51.3	52.7	54.2	55.0	56.5	59.8	62.7	64.7	65.2	65.1
L	61.5	61.0	60.2	58.7	59.2	60.1	60.4	62.0	63.2	63.2	64.0
NL	64.7	64.6	64.9	65.5	66.6	68.6	70.4	72.1	73.8	74.9	75.3
A				68.2	67.4	67.1	67.5	68.3	67.9	67.8	68.2
P	66.0	64.4	62.9	62.5	62.4	63.4	66.9	67.5	68.2	68.6	68.5
FIN				59.9	60.6	62.1	63.6	67.7	68.4	69.4	69.2
S				71.7	70.9	69.6	69.8	71.7	72.2	75.1	74.9
UK	68.6	67.8	68.2	68.6	69.1	70.1	70.7	71.1	71.8	72.2	72.1
UE disponible	62.6	61.5	61.3	62.2	62.3	62.7	63.5	64.6	65.7	66.3	66.4

R ressortissants non-UE	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
B	31.2	29.9	29.0	26.9	29.1	27.2	28.7	27.5	33.7	31.6	30.7
DK	53.5	36.1	32.0	42.6	43.4	43.2	47.4	45.0	50.0	46.8	49.8
D	59.0	55.9	53.2	52.7	49.4	46.7	48.0	50.0	51.2	52.6	51.2
EL	55.3	55.5	60.0	61.5	62.9	64.3	66.7	65.9	64.8	65.2	68.4
E	54.3	52.1	45.1	53.6	52.6	48.8	59.7	66.2	59.5	66.1	67.1
F	42.2	41.8	38.9	40.7	39.6	37.1	40.5	40.5	42.0	44.0	43.2
IRL	42.8	42.0	45.6	41.5	40.4	42.3	44.9	44.8	44.9	56.5	58.2
L	62.1	60.5	60.2	51.5	56.4	53.0	55.7	52.1	53.3	58.9	57.1
NL	35.5	32.8	32.8	30.0	32.8	37.6	37.6	33.7	44.7	49.3	48.6
A				70.9	66.2	67.3	66.3	66.9	67.7	68.2	67.4
P	51.2	57.9	48.3	47.3	54.9	64.8	61.3	63.6	72.3	67.9	76.1
FIN				42.6	51.6	46.4	37.1	46.7	48.1	48.4	54.4
S				41.1	34.0	33.5	37.1	38.4	42.7	53.7	49.9
UK	52.9	51.3	48.1	50.5	50.2	60.3	54.9	52.7	54.6	54.6	57.3
UE disponible	51.5	49.6	47.1	48.8	46.2	45.9	47.9	48.6	50.6	52.4	52.6

Source: Eurostat, EFT, résultats du printemps

Remarques: la nationalité n'apparaît pas pour l'Italie dans l'EFT communautaire. Le taux d'emploi désigne la proportion de personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont un emploi, en pourcentage

En dépit de problèmes de définition, on peut tenter d'établir une comparaison entre la situation des migrants dans l'UE et leur situation aux États-Unis¹⁴⁴. À l'inverse de ce qu'on observait dans l'UE en 2000, le taux d'emploi des ressortissants d'origine étrangère aux États-Unis était presque aussi élevé (66,7%) que celui des autochtones (67,2 %). Les hommes d'origine étrangère aux États-Unis avaient nettement plus de chance d'avoir un emploi (76,8 %) que les hommes autochtones (71,0%). L'écart négatif enregistré pour les femmes n'atteignait pas la moitié du niveau qu'il atteignait dans l'UE (qui ne tient pas compte des personnes naturalisées). Le taux de chômage des ressortissants d'origine étrangère (4,2 %) était légèrement supérieur à celui des autochtones (4,0%) aux États-Unis.

Par ailleurs, l'inégalité salariale préjudiciable aux travailleurs d'origine étrangère aux États-Unis apparaît nettement plus importante que celle dont souffrent les ressortissants étrangers dans l'UE. L'écart salarial non ajusté s'élève à 24 pour cent aux États-Unis (il est plus élevé (29 pour cent) dans le cas des hommes que dans celui des femmes (19 pour cent)) alors qu'il atteint 6 pour cent dans l'UE. Il convient toutefois de noter que les calculs américains sont fondés sur la médiane des salaires hebdomadaires, alors que les résultats européens sont calculés à partir des salaires horaires moyens. Si les travailleurs migrants ont des semaines de travail plus courtes que les nationaux, cela transparaîtra dans les écarts salariaux aux États-Unis, mais pas dans l'UE.

L'intégration ne peut s'apprécier que dans la durée. La leçon à tirer des dix dernières années est au mieux mitigée. Entre 1992 et 2002, le taux d'emploi des ressortissants non-UE a augmenté de 1,1 point de pourcentage pour atteindre 52,6 %, tandis que celui des ressortissants UE a augmenté de 3,8 points de pourcentage pour atteindre 66,4 %. L'écart s'explique par une chute plus importante du taux d'emploi des ressortissants non-UE (-4,4 points de pourcentage entre 1992 et 1994) que de celui des ressortissants UE (-1,3 point de pourcentage) durant les années de récession (1993-1994). Depuis 1994, les taux ont progressé de manière similaire (+5,5 points de pourcentage pour les ressortissants non-UE et +5,1 points de pourcentage pour les ressortissants UE).

Tableau 62: Taux de chômage des ressortissants UE et des des ressortissants non-UE, 1992-2002

R ressortissants UE	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
B	6.3	7.5	9.1	8.7	9.0	8.4	8.7	8.0	6.0	5.7	6.3
DK	9.1	10.6	7.8	6.8	6.7	5.1	4.9	5.0	4.3	4.1	4.2
D	6.1	7.2	8.1	7.6	8.3	9.3	9.2	8.3	7.5	7.4	8.1
EL	8.0	8.7	9.1	9.2	9.9	9.8	10.9	12.0	11.3	10.4	9.9
E	17.8	22.3	24.4	22.8	22.4	21.0	18.9	15.7	13.9	10.3	11.1
F	9.7	10.8	11.9	11.2	11.6	11.9	11.3	11.3	9.6	8.0	8.1
IRL	15.4	15.9	14.8	12.2	11.9	10.4	7.8	5.8	4.4	3.8	4.3
L	2.0	2.1	3.3	2.9	3.0	2.4	2.4	2.1	2.1	1.5	2.3
NL	5.2	5.8	6.6	6.6	6.1	5.2	4.1	3.4	2.6	2.1	2.5
A				4.1	4.8	4.6	5.0	4.3	4.3	3.6	4.5
P	4.1	5.4	6.9	7.3	7.6	6.9	4.9	4.8	4.0	4.0	4.7
FIN				17.1	15.6	14.9	13.0	11.6	11.0	10.1	10.4
S				8.6	9.0	9.8	8.5	7.2	5.1	4.5	4.8
UK	9.7	10.3	9.5	8.6	8.1	7.0	6.1	6.0	5.5	4.6	4.9
UE disponible	9.1	10.5	11.1	10.3	10.5	10.3	9.6	8.8	7.7	6.7	7.1

R ressortissants	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
B	24.5	31.3	34.7	37.4	30.8	34.7	34.2	35.8	30.7	26.7	33.5
DK	16.0	36.1	32.9	26.9	21.4	24.5	12.7	16.5	13.5	11.3	13.0
D	10.4	15.2	18.6	17.0	18.6	20.8	19.8	18.9	15.5	15.1	16.2
EL	14.2	17.0	14.3	14.7	14.4	13.4	13.2	12.4	11.3	11.2	9.6
E	16.2	17.8	27.8	24.8	25.7	23.9	18.4	14.3	18.2	15.2	15.6
F	26.2	27.7	32.9	29.4	32.5	32.6	31.4	30.5	27.9	25.4	24.9
IRL											
L											
NL	23.3	28.4	30.8	32.9	24.3	22.5	18.4	18.5	10.1	5.3	5.7
A				7.6	11.4	12.0	10.7	9.4	9.9	8.8	10.0
P											
FIN				28.6	28.3	29.7	43.9	27.6	33.3	30.1	22.1
S				27.3	36.3	37.6	31.8	28.4	22.0	14.9	15.0
UK	17.1	18.5	20.5	17.2	17.0	7.4	12.0	11.4	12.0	10.6	10.0
UE disponible	16.0	19.5	23.0	20.2	22.6	22.0	20.6	19.8	17.0	15.6	15.8

Source: Eurostat, EFT, résultats du printemps

Remarques: la nationalité n'apparaît pas pour l'Italie dans l'EFT communautaire. Le taux de chômage désigne la proportion de personnes âgées de 15 à 64 ans qui sont au chômage, en pourcentage de la population active (forces de travail) appartenant à la même catégorie d'âge. Les taux de chômage des ressortissants non-UE ne sont pas fiables en Irlande, au Luxembourg et au Portugal, c'est pourquoi ils ne sont pas mentionnés.

Au cours de la récession de 1993-1994, le taux d'emploi des ressortissants non-UE a chuté le plus au Danemark (-21,5 points de pourcentage), en Espagne (-9,1 points de pourcentage) et en Allemagne (-5,8 points de pourcentage). Par ailleurs, il a augmenté en Grèce (4,7 points de pourcentage) et en Irlande (2,8 points de pourcentage). Dans ces deux pays, la situation des ressortissants UE s'est également améliorée, mais dans une moindre mesure (0,4 et 1,8 point de pourcentage).

Entre 1994 et 2002, le taux d'emploi des ressortissants non-UE a connu une augmentation particulièrement forte au Portugal (27,8 points

de pourcentage), en Espagne (22,0 points de pourcentage), au Danemark (17,8 points de pourcentage), aux Pays-Bas (15,8 points de pourcentage), en Irlande (12,6 points de pourcentage) et en Finlande (11,8 points de pourcentage depuis 1995). La progression a également été sensible au Royaume-Uni (9,2 points de pourcentage), en Suède (8,8 points de pourcentage depuis 1995) et en Grèce (8,4 points de pourcentage).

À l'inverse, la progression a été inférieure à la moyenne en France (4,2 points de pourcentage) et en Belgique (1,6 point de pourcentage), et une nouvelle dégradation de la situation a

été enregistrée en Allemagne (-2,0 points de pourcentage), au Luxembourg (-3,1 points de pourcentage) et en Autriche (-3,5 points de pourcentage depuis 1995). Le contraste entre le redressement survenu en Espagne et au Danemark, d'une part, et la détérioration continue observée en Allemagne, d'autre part, est frappant. Autre phénomène spectaculaire: l'augmentation persistante du taux d'emploi des ressortissants non-UE en Irlande et en Grèce tout au long de la décennie.

Toutefois, si l'on veut être précis, on doit évaluer l'intégration sur le marché du travail en comparant l'augmentation des taux d'emploi

¹⁴⁵ L'OCDE met en contraste l'évolution dans les pays d'immigration ancienne, o la croissance économique favoriserait d'abord l'emploi des nationaux, et l'évolution dans les pays d'immigration récente (le sud de l'Europe et l'Irlande), o les migrants profiteraient d'emblée de la croissance (voir: "Tendances des migrations internationales", SOPEMI 2002).

Tableau 63: Taux d'emploi des femmes ressortissantes de l'UE et de pays tiers 1992 et 2002

	Taux d'emploi des femmes			
	1992		2002	
	R ressortissantes UE	R ressortissantes non-UE	R ressortissantes UE	R ressortissantes non-UE
B	45.5	17.4	52.3	18.1
DK	70.7	50.2	73.5	42.7
D	56.8	43.3	60.3	39.8
EL	36.2	40.1	42.4	50.7
E	31.7	42.3	43.7	56.8
F	52.4	22.6	57.7	29.1
IRL	36.8	33.1	55.3	47.5
L	46.2	44.9	52.0	44.5
NL	51.8	25.9	66.7	40.2
A*	59.3	59.1	61.4	58.0
P	55.8	30.9	61.2	63.2
FIN*	58.2	49.6	67.5	46.8
S*	70.8	39.5	73.5	45.3
UK	61.4	45.5	65.9	47.4
UE disponible	51.8	36.8	58.8	41.2

Source: Eurostat, EFT, résultats du printemps

Remarques: la nationalité n'apparaît pas pour l'Italie dans l'EFT communautaire. Les premières EFT contenant des données sur l'Autriche, la Finlande et la Suède se rapportaient à 1995. Le taux d'emploi féminin désigne la proportion de femmes âgées de 15 à 64 ans qui ont un emploi, exprimée en pourcentage de la population féminine en âge de travailler (15-64 ans).

des ressortissants non-UE et des ressortissants UE au cours d'un laps de temps déterminé, et non en examinant uniquement la situation des ressortissants non-UE. Entre 1994 et 2002, la situation relative des ressortissants non-UE s'est clairement améliorée dans la moitié des États membres, mais pas dans les quatre États les plus peuplés. L'augmentation du taux d'emploi des ressortissants non-UE a dépassé celle du taux d'emploi des ressortissants UE de plus de 10 points de pourcentage au Portugal et au Danemark et de plus de 5 points de pourcentage en Espagne, en Grèce, en Suède et aux Pays-Bas. La différence d'évolution a été minime en Finlande et elle a été à peine perceptible en France et en Irlande, où les taux d'emploi des ressortissants UE et non-UE ont augmenté de manière aussi spectaculaire. La position relative des ressortissants non-UE s'est détériorée au Royaume-Uni, en Belgique et dans les trois États membres qui ont enregistré une diminution des taux d'emploi des ressortissants non-UE entre 1994 et 2002, à savoir l'Allemagne, l'Autriche et le Luxembourg¹⁴⁵.

L'examen des données relatives au chômage confirme les conclusions tirées de l'analyse des données concernant l'emploi. Au cours de la récession de 1993/1994, le taux de chômage des ressortissants non-UE a augmenté plus

rapidement (de 16% en 1992 à 23 % en 1994) que celui des ressortissants UE (de 9,1 % à 11,1%). Depuis 1994, le taux de chômage des ressortissants non-UE a baissé davantage (-7,2 points de pourcentage) que celui des ressortissants UE (-4,0 points de pourcentage), mais le taux de chômage des premiers est resté au moins deux fois supérieur à celui des seconds au cours de la période considérée.

Une analyse systématique de l'évolution du chômage par pays ne présenterait qu'un intérêt limité, car les données de quatre États membres font défaut et les grandes tendances observables sont conformes à celles qui ont été mises en évidence pour l'emploi. De grandes différences peuvent être observées entre les pays: le taux de chômage des ressortissants non-UE en 2002 est plus de cinq fois supérieur (27,2 points de pourcentage) à celui des ressortissants UE en Belgique, alors que l'écart entre les deux n'est que de 3,2 points de pourcentage aux Pays-Bas. En résumé, la situation varie fortement d'un pays à l'autre, mais l'on n'observe pas, au niveau de l'UE, d'amélioration importante de la situation relative des ressortissants non-UE, que ce soit sur le front de l'emploi ou sur celui du chômage, depuis sa détérioration dans les années de récession 1993-1994.

Les femmes ressortissantes non-UE ont en moyenne moins souffert de la récession de 1993-1994 que les hommes. Entre 1992 et 1994, leur taux d'emploi a baissé de 2,1 points de pourcentage seulement et celui des hommes de 6,0 points de pourcentage. Depuis 1994, leur taux d'emploi a également augmenté davantage que celui des hommes (augmentation respective de 6,5 et de 5,8 points de pourcentage). Toutefois, le taux d'emploi des femmes ressortissantes UE a encore augmenté davantage entre 1994 et 2002, de sorte que l'écart entre les taux d'emploi des ressortissantes UE et des ressortissantes non-UE s'est creusé de 0,7 point de pourcentage au cours de cette période, alors que l'écart entre les taux d'emploi des ressortissants masculins des mêmes groupes diminuait de 2,8 points de pourcentage.

Sur la base de ces constatations, on peut affirmer que les femmes migrantes sont à la traîne dans le domaine de l'intégration sur le marché du travail. L'Europe méridionale constitue cependant une exception remarquable, car le taux d'emploi des femmes ressortissantes non-UE est supérieur à celui des femmes ressortissantes UE en Espagne, en Grèce et, depuis moins longtemps, au Portugal (pas de données pour l'Italie). Selon les données de 2002, les deux taux en question sont par ailleurs assez semblables en Autriche (58,0 % et 61,4 %). Les grandes différences observées entre le nord et le sud de l'Europe doivent être examinées de manière plus approfondie. Elles peuvent s'expliquer par l'origine des migrants (voir encadré) et par l'importance relative de la migration motivée par le regroupement familial.

Il est possible d'analyser l'emploi dans l'UE au cours de la période 1995-2002 en fonction de l'âge et des qualifications¹⁴⁶. Les données montrent que c'est principalement le taux d'emploi des travailleurs ressortissants non-UE d'âge très actif qui a augmenté (+4,0 points de pourcentage). L'augmentation est plus limitée en ce qui concerne les jeunes travailleurs (+2,6 points de pourcentage) en raison de la stagnation du taux d'emploi des jeunes femmes. La situation des travailleurs âgés s'est détériorée (-1,2 point de pourcentage) en raison de la baisse du taux d'emploi des hommes âgés.

En ce qui concerne d'autre part les ressortissants UE, les taux d'emploi des femmes et des hommes ont augmenté dans toutes les catégories d'âge. En conséquence, depuis 1995, la position

¹⁴⁶ Les données relatives à l'Italie ne sont pas disponibles, pas plus que les données de 1995 relatives aux Pays-Bas.

¹⁴⁷ La différence était inférieure à 1,0 point de pourcentage dans le cas des jeunes gens faiblement qualifiés.

Tableau 64: Taux d'emploi des ressortissants UE et non-UE par sexe, groupe d'âge et niveau de qualification, 1995 et 2002

		Taux d'emploi des ressortissants UE en 1995				Taux d'emploi des ressortissants non-UE en 1995			
		Faiblement qualifiés		Hautement qualifiés	Total	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
Jeunes hommes	15-24	35.6	50.5	53.8	42.3	36.0	56.1	-	38.3
Jeunes femmes	15-24	27.0	45.4	54.4	37.1	26.1	46.7	-	30.4
Jeunes hommes et jeunes femmes	15-24	31.5	47.9	54.1	39.7	30.8	51.3	-	34.3
Femmes d'âge très actif	25-54	51.7	69.2	81.6	64.6	35.0	50.4	48.9	39.6
Hommes d'âge très actif	25-54	79.9	87.6	92.2	86.3	69.4	73.9	71.8	69.6
Hommes et femmes d'âge très actif	25-54	64.5	78.8	87.3	75.4	51.0	64.9	62.0	55.5
Hommes âgés	55-64	43.6	48.0	63.8	47.8	37.8	-	-	42.0
Femmes âgées	55-64	26.4	32.9	53.2	27.8	-	-	-	20.3
Hommes et femmes âgés	55-64	33.8	41.4	60.3	37.5	31.1	-	-	33.9
Femmes en âge de travailler	15-64	40.7	60.1	76.4	52.9	31.7	48.5	47.5	36.0
Hommes en âge de travailler	15-64	61.2	75.2	85.6	71.4	57.1	69.2	69.1	60.1
Hommes et femmes en âge de travailler	15-64	50.2	67.9	81.5	62.2	44.0	60.8	60.0	48.8

		Taux d'emploi des ressortissants UE en 2002				Taux d'emploi des ressortissants non-UE en 2002			
		Faiblement qualifiés		Hautement qualifiés	Total	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
Jeunes hommes	15-24	36.5	58.0	61.8	46.0	38.7	54.1	-	43.8
Jeunes femmes	15-24	26.6	52.1	62.3	40.3	23.4	42.4	-	30.4
Jeunes hommes et jeunes femmes	15-24	31.9	55.1	62.1	43.2	30.9	48.1	-	36.9
Femmes d'âge très actif	25-54	53.8	74.4	84.7	71.1	36.2	56.7	60.0	46.2
Hommes d'âge très actif	25-54	81.3	88.6	93.0	87.8	68.1	76.0	78.8	73.0
Hommes et femmes d'âge très actif	25-54	66.9	81.6	89.0	79.5	50.8	67.5	69.3	59.5
Hommes âgés	55-64	45.9	50.1	64.7	51.7	34.5	-	-	40.3
Femmes âgées	55-64	27.1	37.9	56.1	33.0	-	-	-	22.7
Hommes et femmes âgés	55-64	35.1	44.5	61.5	42.2	27.2	-	-	32.7
Femmes en âge de travailler	15-64	41.2	65.4	79.9	58.8	31.5	52.5	57.5	41.2
Hommes en âge de travailler	15-64	61.9	77.6	86.7	74.0	56.5	70.5	76.4	64.0
Hommes et femmes en âge de travailler	15-64	51.1	71.6	83.4	66.4	43.4	62.4	66.9	52.6

Source: Eurostat, EFT, résultats du printemps

Remarques: les taux d'emploi dans l'UE en 1995 ne tiennent pas compte des Pays-Bas ni de l'Italie; en 2002, seule l'Italie n'a pas été prise en considération. Qualifications conformes à la classification internationale type de l'éducation (CITE): faiblement qualifiés (niveau d'éducation inférieur à l'enseignement secondaire supérieur); moyennement qualifiés (diplôme de l'enseignement secondaire supérieur); hautement qualifiés (diplôme de l'enseignement de troisième niveau).

relative des ressortissants non-UE s'est fortement détériorée si l'on considère les travailleurs âgés et elle s'est légèrement détériorée si l'on considère les jeunes travailleurs, alors que l'on a observé aucune évolution de la position relative des travailleurs d'âge très actif.

Le taux d'emploi des ressortissants non-UE peu qualifiés a légèrement baissé, tandis que celui des ressortissants UE peu qualifiés a légèrement augmenté. En ce qui concerne les travailleurs moyennement qualifiés, le taux d'emploi des deux groupes de ressortissants a augmenté, mais celui des ressortissants UE a augmenté davantage. En ce qui concerne les travailleurs hautement qualifiés, le taux d'emploi des ressortissants non-UE a augmenté davantage (6,9 points de pourcentage) que celui des

ressortissants UE (2,0 points de pourcentage). En conséquence, l'écart entre le taux d'emploi des ressortissants non-UE hautement qualifiés et celui des ressortissants UE hautement qualifiés a baissé d'environ 5 points de pourcentage. Ce constat vaut à la fois pour les femmes et pour les hommes.

En 2002, le taux d'emploi des ressortissants non-UE a été immanquablement inférieur à celui des ressortissants UE, quelles que soient les catégories d'âge et de qualifications considérées, et ce phénomène a été nettement plus marqué dans le cas des femmes que dans celui des hommes¹⁴⁷. L'écart augmentait avec les qualifications pour atteindre 10,3 points de pourcentage dans le cas d'hommes hautement

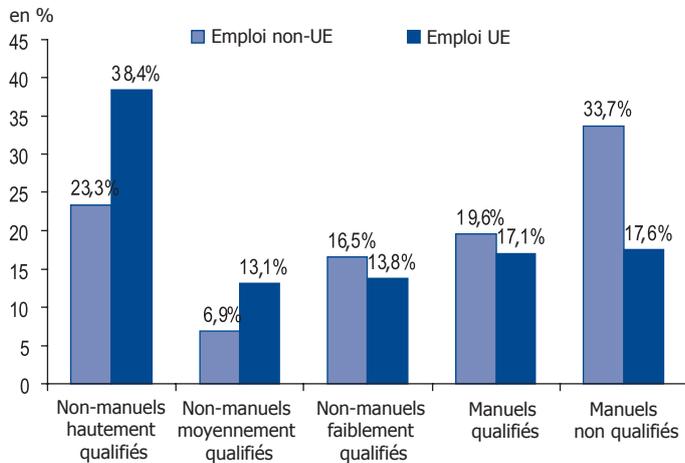
qualifiés et 22,3 points de pourcentage dans le cas de femmes hautement qualifiées¹⁴⁸.

Le taux d'emploi des ressortissants non-UE hautement qualifiés n'était que peu supérieur (4,4 points de pourcentage) à celui des ressortissants non-UE moyennement qualifiés, alors que la différence était importante entre les ressortissants UE de ces catégories (11,8 points de pourcentage). L'écart entre les taux d'emploi respectifs des hommes et des femmes était de l'ordre de 20 points de pourcentage quel que soit le niveau de qualification en ce qui concerne les ressortissants non-UE, alors qu'il n'était que de 6,8 points de pourcentage dans le cas de ressortissants UE hautement qualifiés. Il existe également des différences en ce qui concerne les taux de chômage. Les taux de chômage

¹⁴⁸ l'inverse, aux États-Unis, le taux d'emploi des hommes d'origine étrangère hautement qualifiés équivaut globalement à celui des autochtones, tandis que celui des femmes d'origine étrangère hautement qualifiées est inférieur d'environ 10% à celui des autochtones. Voir Abraham T. Mosisa op.cit.

¹⁴⁹ Ce constat vaut aussi pour l'administration publique, la défense et l'éducation, mais il y a là une explication institutionnelle.

Graphique 137: Structure des emplois professionnels des ressortissants UE et non-UE dans l'UE en 2002 (% de tous les emplois occupés par ces ressortissants âgés de 15 à 64 ans)

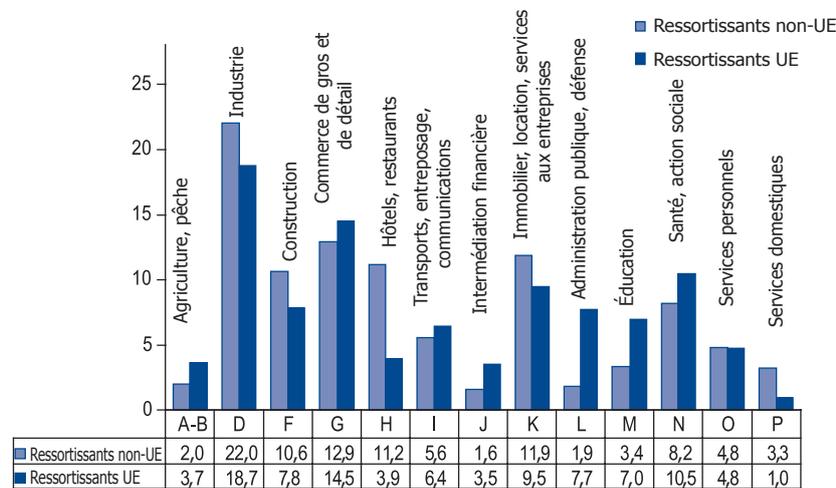


Source: Eurostat, EFT, résultats du printemps
 Remarque: non-manuels hautement qualifiés (CITP 100+200+300); non-manuels moyennement qualifiés (CITP 400); non-manuels faiblement qualifiés (CITP 500); manuels qualifiés (CITP 600+700); manuels non qualifiés (CITP 800+900).

non qualifiés et non-manuels faiblement qualifiés ou non qualifiés) représentent la moitié des ressortissants non-UE ayant un emploi, alors qu'ils représentent moins d'un tiers des ressortissants UE (graphique 137). En outre, la proportion de travailleurs hautement qualifiés est supérieure à celle de travailleurs moyennement qualifiés (manuels qualifiés + non-manuels moyennement qualifiés) parmi les ressortissants UE, alors que c'est le contraire parmi les ressortissants non-UE.

Il peut y avoir une correspondance entre les qualifications ou la profession et la répartition par secteur des ressortissants non-UE. La proportion de ressortissants non-UE occupés dans les hôtels, les restaurants et les services domestiques est nettement supérieure à la proportion de ressortissants UE. Ce constat vaut aussi, dans une moindre mesure, pour l'industrie, la construction et les services aux entreprises. Au total, quelque 60 % des travailleurs étrangers étaient employés dans ces secteurs en 2002. À l'inverse, la proportion de ressortissants non-UE était inférieure à celle des ressortissants UE dans l'agriculture, les services financiers, la santé et l'action sociale¹⁴⁹. L'analyse de la croissance et des perspectives d'emploi dans ces divers secteurs devrait être approfondie.

Graphique 138: Structure des emplois par secteur des ressortissants UE et non-UE dans l'UE en 2002 (% de tous les emplois occupés par ces ressortissants âgés de 15 à 64 ans)



Source: Eurostat, EFT, résultats du printemps

Il y a une forte probabilité que le désavantage dont souffrent les ressortissants non-UE du point de vue de la structure des qualifications ou des professions se maintiendra, à moins que des efforts soient accomplis dans le domaine de l'éducation. 35,1% des ressortissants non-UE âgés de 18 à 24 ans avaient au mieux achevé le cycle d'enseignement secondaire inférieur et ne poursuivaient pas d'études ou de formation en 2002. Seuls 16,7% des ressortissants UE étaient dans la même situation.

Par ailleurs, le niveau de qualifications moyen des immigrants originaires de pays tiers arrivés récemment est plus élevé que celui des personnes immigrées depuis plus longtemps. La proportion d'immigrants hautement qualifiés est passée d'un taux compris entre 15 et 18 % de 1986 à 1993 à un taux de 25 % en 2001. Parallèlement, la proportion d'immigrants faiblement qualifiés a baissé sans interruption, passant de 60 % en 1986 à moins de 42 % en 2001. La majorité des immigrants arrivés dans l'UE en 2001 était moyennement ou hautement qualifiée (graphique 139).

Ce niveau de qualifications plus élevé des immigrants récents ne s'est pas traduit par une amélioration de leur position sur le marché du travail. La performance semble davantage déterminée par le nombre d'années passées

respectifs des hommes et des femmes ayant la nationalité d'un pays tiers sont similaires quel que soit le niveau de qualification, sauf dans la catégorie des travailleurs hautement qualifiés où le chômage a tendance à frapper davantage les femmes que les hommes. Par ailleurs, les taux de chômage des femmes ressortissantes UE sont supérieurs à ceux des hommes quel que soit le niveau de qualification.

L'écart existant entre le taux d'emploi général des ressortissants non-UE et celui des ressortissants UE ne peut être attribué que partiellement à un emploi moindre de travailleurs de tous niveaux de qualifications. En outre, la ventilation des qualifications entre les ressortissants non-UE est moins favorable que dans le cas des ressortissants UE. Sur le plan professionnel, les travailleurs faiblement qualifiés (manuels

Tableau 65: Taux d'emploi et de chômage des ressortissants UE et non-UE, 2002

		Taux d'emploi des ressortissants UE en 2002		
		Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés
Jeunes hommes et jeunes femmes	15-24	31.9	55.1	62.1
Femmes d'âge très actif	25-54	53.8	74.4	84.7
Hommes d'âge très actif	25-54	81.3	88.6	93.0
Hommes et femmes âgés	55-64	35.1	44.5	61.5
Femmes en âge de travailler	15-64	41.2	65.4	79.9
Hommes en âge de travailler	15-64	61.9	77.6	86.7
Hommes et femmes en âge de travailler	15-64	51.1	71.6	83.4

		Taux d'emploi des ressortissants non-UE en 2002		
		Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés
Jeunes hommes et jeunes femmes	15-24	30.9	48.1	52.0
Femmes d'âge très actif	25-54	36.2	56.7	60.0
Hommes d'âge très actif	25-54	68.1	76.0	78.8
Hommes et femmes âgés	55-64	27.2	46.7	49.4
Femmes en âge de travailler	15-64	31.5	52.5	57.5
Hommes en âge de travailler	15-64	56.5	70.5	76.4
Hommes et femmes en âge de travailler	15-64	43.4	62.4	66.9

		Taux de chômage des ressortissants UE en 2002		
		Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés
Femmes en âge de travailler	15-64	11.6	7.5	4.9
Hommes en âge de travailler	15-64	9.2	6.4	3.9
Hommes et femmes en âge de travailler	15-64	10.2	6.9	4.3

		Taux de chômage des ressortissants non-UE en 2002		
		Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés
Femmes en âge de travailler	15-64	19.5	14.6	12.7
Hommes en âge de travailler	15-64	19.7	14.2	10.2
Hommes et femmes en âge de travailler	15-64	19.6	14.4	11.3

Source: Eurostat, EFT, résultats du printemps

Remarques: la nationalité n'apparaît pas pour l'Italie dans l'EFT communautaire. Le taux de chômage désigne la proportion de personnes âgées de 15 à 64 ans qui sont au chômage, en pourcentage de la population active (forces de travail) appartenant à la même catégorie d'âge. Qualifications conformes à la classification internationale type de l'éducation (CITE): faiblement qualifiés (niveau d'éducation inférieur à l'enseignement secondaire supérieur); moyennement qualifiés (diplôme de l'enseignement secondaire supérieur); hautement qualifiés (diplôme de l'enseignement de troisième niveau).

dans le pays d'accueil. Le taux d'emploi des immigrants arrivés en 1992 dépassait 65 % en 2002, tandis que celui des immigrants arrivés en 2001 n'était que de 45 %. On peut également observer que les taux d'activité des immigrants récents sont moins élevés et que leurs taux de chômage sont plus élevés.

On peut partir du principe que les immigrants qui ont vécu plus longtemps dans un pays ont eu davantage l'occasion de s'adapter, d'apprendre la langue du pays d'accueil, d'acquérir les qualifications adéquates et d'acquérir une expérience professionnelle précieuse. Cela peut expliquer que la performance des immigrants sur le marché du travail paraisse s'améliorer progressivement au fil du temps passé dans le pays d'accueil.

Il serait intéressant d'essayer d'établir un lien entre la situation en matière d'emploi des

cohortes d'immigrants et l'importance relative de l'immigration professionnelle dans le total des entrées. Plus la part des immigrants engagés à des fins professionnelles est élevée au sein d'une cohorte et moins la part des réfugiés et migrants secondaires (dans le cadre d'une migration familiale) est élevée au sein d'une cohorte, plus celle-ci est susceptible de réaliser de bonnes performances sur le marché du travail.

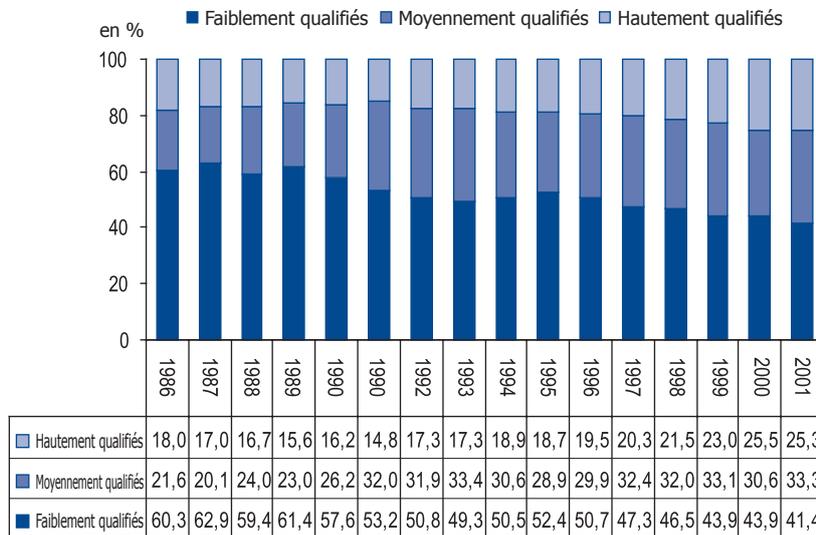
Conclusions

L'augmentation des flux d'immigrants dont la motivation est l'emploi et le regroupement familial ainsi que du nombre de réfugiés au cours des vingt dernières années a concerné tous les États membres, mais dans des mesures différentes. Cela soulève des questions à propos de l'importance relative des facteurs incitatifs et dissuasifs et de la correspondance entre les

politiques des pays d'accueil (qui tendent souvent à favoriser l'immigration de travailleurs qualifiés) et la réalité. La croissance de l'immigration saisonnière et temporaire, les avantages et les inconvénients de la régularisation et les manières de faire face à l'immigration illégale sont d'autres questions politiques complexes qui nécessitent une meilleure évaluation de la situation dans les différents États membres.

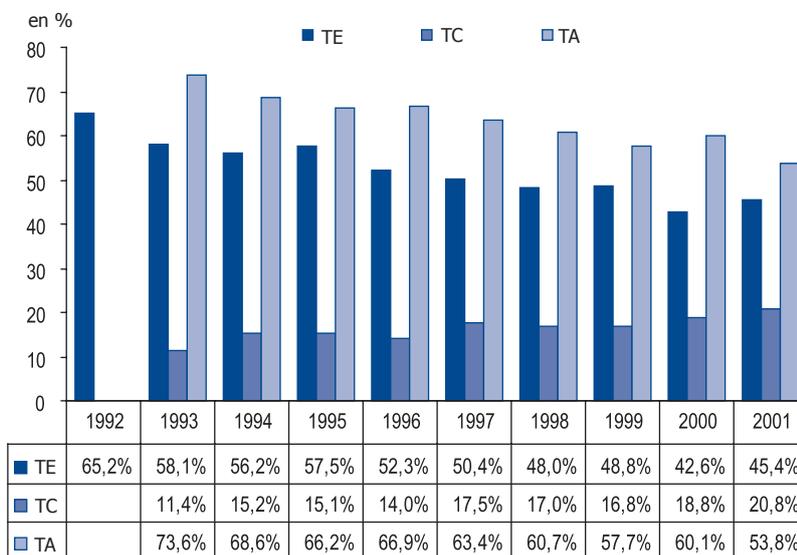
Un examen de l'intégration des migrants et de leurs descendants dans le marché du travail a révélé que les performances varient énormément d'un pays d'accueil à l'autre et d'un pays d'origine à l'autre. Globalement, la situation des ressortissants non-UE s'est détériorée davantage que celle des ressortissants UE au cours de la dernière période de récession et l'écart entre leurs taux d'emploi et de chômage respectifs ne s'est guère réduit par la suite. Cela incite à s'interroger sur la manière dont évoluera la

Graphique 139: UE: niveaux de qualification des ressortissants non-UE par année d'arrivée



Source: Eurostat, EFT, résultats du printemps

Graphique 140: Performance sur le marché du travail des groupes d'immigrants dans l'UE - par année d'arrivée



Source: Eurostat, EFT, résultats du printemps

situation en cette période de ralentissement économique important.

Parmi les ressortissants non-UE, les femmes et les travailleurs âgés en particulier sont à la traîne. On constate une certaine détérioration de la situation des travailleurs non-UE

faiblement et moyennement qualifiés, ce qui fait du taux élevé d'abandons de la scolarité parmi les ressortissants non-UE un élément particulièrement préoccupant.

Les travailleurs hautement qualifiés ont tendance à combler l'écart en matière d'emploi,

mais leur retard reste particulièrement important. Outre les disparités à chaque niveau professionnel, le taux d'emploi inférieur des ressortissants non-UE est attribué au fait que leur structure professionnelle générale a tendance à pencher exagérément vers les professions faiblement qualifiées, même si les nouveaux immigrants ont des qualifications plus élevées. Les politiques d'intégration devront tenir compte du fait que l'obtention d'un emploi paraît moins liée au niveau de qualification des immigrants lors de leur arrivée qu'à l'expérience acquise au fil des ans dans le pays d'accueil.

Il ressort de l'examen des données que l'amélioration de l'intégration des immigrants déjà établis dans l'UE est la première priorité. Cette priorité s'inscrit dans la stratégie européenne pour l'emploi, qui vise à mobiliser toutes les ressources existantes de l'UE pour atteindre les objectifs fixés à Lisbonne, notamment en favorisant l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail. Cela devrait se traduire dans les États membres par une diminution significative des disparités existant en matière de chômage entre les ressortissants non-UE et les ressortissants UE, comme le prévoit la ligne directrice pour l'emploi n° 7.

Le présent chapitre vise à contribuer à l'analyse de l'immigration dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. Il convient de continuer à étudier la manière dont l'immigration peut contribuer à résorber les pénuries de main-d'œuvre et les goulets d'étranglement, conformément à la ligne directrice pour l'emploi n° 3. En outre, il est nécessaire d'élaborer une stratégie tournée vers l'avenir en matière d'immigration afin de se préparer aux défis sociodémographiques de demain. Il conviendrait d'examiner attentivement comment l'immigration pourrait contribuer à augmenter l'offre de main-d'œuvre, comme le prévoit la ligne directrice pour l'emploi n° 5. La tendance à la diminution de la population en âge de travailler en Europe et divers facteurs d'incitation à l'émigration dans les pays en voie de développement sont de nature à générer des flux d'immigrants soutenus au cours des prochaines décennies, ce qui contribuera à répondre aux besoins des marchés du travail dans l'UE.

Encadré 11 – Performances en matière d'emploi par nationalité

L'enquête communautaire sur les forces de travail contient des informations sur la nationalité des personnes interrogées. Ces informations permettent de calculer de manière fiable les taux d'emploi au niveau européen, y compris par sexe, des nationalités les plus représentées (voir tableau ci-dessous).

Les performances générales des ressortissants originaires des États-Unis et des pays balkaniques sont dans une large mesure similaires à celles des ressortissants UE. Par ailleurs, l'écart est d'au moins 20% pour les ressortissants de Turquie, de la Fédération de Russie et du Maghreb, les travailleurs polonais se trouvant dans une situation intermédiaire.

Par rapport aux ressortissants UE, les disparités entre hommes et femmes sont moins prononcées dans le cas des ressortissants de Croatie, de Bosnie-et-Herzégovine et de la Fédération de Russie. Les disparités sont nettement plus frappantes dans le cas des autres nationalités.

En raison d'un taux d'emploi moyen faible et d'un écart important entre les hommes et les femmes, le taux d'emploi des femmes russes et turques est inférieur à 40%, tandis que celui des femmes maghrébines est encore nettement moindre. Ces nationalités enregistrent aussi les taux d'emploi les plus faibles pour les hommes, ceux-ci se situant entre 61 et 50 %.

Tableau 66: Taux d'emploi des ressortissants de pays tiers en 2002 Groupes nationaux les plus nombreux (classés du taux d'emploi le plus élevé au plus bas)

	Total	Hommes	Femmes
États-Unis d'Amérique	71	82	59
Croatie	68	71	65
Albanie	64	79	47
Bosnie-et-Herzégovine	62	68	57
Pologne	58	75	49
Turquie	47	61	32
Fédération de Russie	43	50	39
Maroc	40	56	21
Algérie	39	53	22
Ressortissants UE	66	74	59

Source: Eurostat, EFT, résultats du printemps

Remarque: liste portant sur les populations les plus nombreuses de ressortissants de pays tiers en âge de travailler (15-64 ans) vivant dans l'UE.

Annexe statistique

Projections sur l'évolution à court terme des indicateurs clés de l'emploi

Les projections présentées dans cette section s'articulent pour l'essentiel autour de deux sources: premièrement, les prévisions économiques les plus récentes des services de la Commission ("prévisions de printemps") concernant la croissance du PIB et la croissance de l'emploi, et, deuxièmement, des indicateurs clés annuels du marché du travail pour la période 1991-2002, tirés de la série Quarterly Labour Force Data (données trimestrielles sur la main-d'œuvre) d'Eurostat.

Les taux d'activité et d'emploi ont été projetés simultanément, sur la base d'un modèle de données de panel dynamique appliqué aux variations de ces taux et permettant de modéliser l'effet de la croissance économique globale sur la participation au marché du travail et à l'emploi, tout en tenant compte des tendances récentes à l'échelon national et en veillant à la cohérence interne des projections. La modélisation des taux d'emploi considère comme données les projections de croissance de l'emploi et les traduit en projections de

croissance des taux d'emploi. Les ventilations par sexe et par classe d'âge sont basées sur des modèles distincts, propres à la sous-population étudiée, en considérant comme donnée l'évolution globale du PIB, de la participation et de l'emploi.

Dans la mesure où ces projections reposent sur une modélisation, elles partent de l'hypothèse que les politiques de l'emploi resteront inchangées pendant la période couverte par la projection (2003-2004). Si les politiques du marché du travail faisaient l'objet de réorientations importantes, de nature à provoquer des ruptures structurelles dans les relations entre croissance économique, comportement en matière de participation à la population active et croissance de l'emploi, l'évolution de l'activité, de l'emploi et du chômage pourrait bien s'écarter des valeurs projetées. Cela vaut tout particulièrement pour les taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans), dont l'évolution pourrait être plus favorable que celle qui est projetée si les politiques de l'emploi, rompant avec la pratique des années 1990, s'attachaient à stimuler la participation des travailleurs de cette tranche d'âge et à renverser la tendance à la retraite anticipée.

Tableau 67: Prévisions économiques de printemps de la Commission - 2003/2004

	Croissance du PIB					Croissance de l'emploi				
	1996-2000	2001	2002	2003	2004	1996-2000	2001	2002	2003	2004
B	2.7	0.8	0.7	1.2	2.3	1.2	1.4	-0.2	-0.1	0.7
DK	2.7	1.4	2.1	1.5	2.2	1.1	0.4	-0.7	-0.3	0.4
D	1.8	0.6	0.2	0.4	2.0	0.7	0.4	-0.6	-0.9	0.2
EL	3.4	4.1	4.0	3.6	3.8	0.6	-0.3	-0.2	0.3	0.4
E	3.8	2.7	2.0	2.0	3.0	3.0	2.4	1.3	1.0	1.7
F	2.7	2.1	1.2	1.1	2.3	1.4	1.8	0.8	0.1	0.5
IRL	9.8	5.7	6.0	3.3	4.5	5.7	3.0	1.4	0.4	1.4
I	1.9	1.8	0.4	1.0	2.1	1.0	1.9	1.4	0.4	1.0
L	7.2	1.2	1.1	1.1	2.7	4.2	5.6	3.1	1.1	1.2
NL	3.7	1.3	0.2	0.5	1.7	2.6	1.9	0.7	-0.6	0.1
A	2.8	0.7	1.0	1.2	2.0	0.6	0.7	-0.4	0.0	0.4
P	3.9	1.6	0.4	0.5	2.0	1.9	1.4	0.2	-0.3	0.3
FIN	4.8	0.6	1.6	2.2	2.9	2.3	1.2	0.3	-0.2	0.3
S	3.3	1.1	1.9	1.4	2.7	0.8	1.9	0.2	-0.3	0.2
UK	2.9	2.1	1.9	2.2	2.6	1.5	0.6	0.1	0.5	0.5
EU	2.7	1.6	1.1	1.3	2.3	1.4	1.2	0.4	0.0	0.6

Source: Commission européenne, prévisions du printemps 2003

Tableau 68: Projections à court terme sur les taux d'activité, par sexe

	Total					Hommes					Femmes				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
B	65.1	64.2	64.7	65.3	65.7	73.7	73.2	73.1	73.2	73.2	56.4	55.1	56.2	57.2	58.0
DK	80.0	79.9	79.6	79.4	79.2	84.2	83.8	83.6	83.3	83.0	75.6	75.9	75.5	75.1	74.9
D	71.1	71.5	71.5	71.6	71.6	78.9	78.9	78.7	78.4	78.2	63.3	63.9	64.2	64.5	64.8
EL	62.9	62.1	63.1	64.1	64.8	76.9	76.2	76.6	77.1	77.4	49.7	48.7	50.1	51.5	52.7
E	63.2	64.5	66.0	66.9	67.4	77.3	78.3	79.0	79.4	79.5	49.2	50.7	52.8	54.2	55.1
F	68.7	68.8	69.1	69.4	69.6	75.2	75.2	75.7	75.7	75.6	62.4	62.4	62.7	63.3	63.8
IRL	68.1	68.4	68.4	68.8	69.3	79.7	79.7	79.0	79.0	79.2	56.5	57.1	57.8	58.4	59.3
I	60.1	60.6	61.1	61.6	62.0	74.1	74.1	74.4	74.5	74.6	46.3	47.3	47.9	48.8	49.7
L	64.1	64.4	65.5	66.3	66.7	76.3	76.3	77.1	77.5	77.5	51.6	52.2	53.7	54.9	55.7
NL	75.2	75.8	76.5	76.7	76.6	84.1	84.3	84.5	84.3	83.9	66.0	67.1	68.3	68.8	68.8
A	71.0	71.3	73.0	73.8	74.1	80.0	79.5	80.1	80.3	80.2	62.0	63.2	66.0	67.2	67.7
P	71.5	71.8	72.1	72.3	72.3	79.3	79.4	79.5	79.3	79.1	63.9	64.5	65.0	65.5	65.7
FIN	74.5	75.0	74.9	74.8	74.8	77.2	77.6	77.0	76.7	76.5	71.8	72.4	72.8	72.7	72.7
S	77.3	77.9	77.6	77.4	77.3	79.8	79.9	79.4	79.0	78.7	74.8	75.7	75.8	75.5	75.4
UK	75.7	75.6	75.6	75.6	75.6	83.2	82.9	82.7	82.5	82.3	68.2	68.1	68.3	68.5	68.7
EU	69.0	69.2	69.7	70.0	70.2	78.2	78.3	78.4	78.4	78.3	59.7	60.2	60.9	61.6	62.0

Source: Services de la Commission

Tableau 69: Projections à court terme sur les taux d'activité, par classe d'âge

	15-24					25-54					55-64				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
B	35.3	35.7	35.7	35.7	35.7	82.4	81.2	81.9	82.5	82.9	27.1	25.9	27.8	29.6	30.5
DK	70.7	68.0	68.6	68.3	68.1	87.9	87.9	87.8	87.6	87.4	58.2	60.5	60.4	60.5	60.6
D	51.5	51.1	50.4	49.6	49.2	85.3	85.6	85.7	85.8	85.9	42.9	43.0	43.0	43.4	43.5
EL	38.5	36.2	36.1	36.3	36.6	77.5	77.2	78.1	78.9	79.6	40.2	39.7	41.4	43.0	44.2
E	41.4	42.4	42.9	43.0	43.0	75.7	76.5	78.1	78.9	79.4	39.5	41.9	42.7	43.8	44.6
F	35.6	36.2	37.3	37.7	37.9	86.3	86.1	86.1	86.3	86.5	32.1	33.8	36.7	39.1	40.4
IRL	54.4	53.4	52.4	52.5	53.1	78.4	79.0	79.1	79.5	80.0	46.5	48.1	49.3	49.8	50.3
I	38.4	36.6	35.5	34.6	34.0	74.3	75.1	75.7	76.4	77.0	29.0	29.2	30.2	30.9	31.3
L	34.1	34.5	34.7	34.6	34.5	79.7	80.0	81.1	81.8	82.3	27.0	25.7	28.3	31.3	33.8
NL	72.9	73.8	73.7	72.5	71.1	83.7	84.3	84.8	85.0	84.9	39.0	40.2	43.3	45.6	46.4
A	55.3	54.7	56.0	55.6	54.8	85.3	85.9	88.1	88.7	88.8	30.5	30.5	31.8	33.1	33.5
P	46.6	47.4	47.6	47.3	47.0	84.8	85.2	85.4	85.5	85.6	52.4	51.7	52.9	54.0	54.3
FIN	52.3	52.1	51.5	51.0	50.8	87.9	88.0	88.0	87.9	87.8	45.8	50.3	52.1	52.3	52.3
S	48.1	50.0	49.1	48.5	48.2	87.9	88.0	87.7	87.5	87.4	68.6	70.0	71.2	71.9	72.2
UK	65.0	64.4	64.0	63.7	63.5	84.1	83.8	84.0	84.1	84.1	53.0	54.1	55.4	55.9	56.1
EU	47.8	47.7	47.7	47.5	47.3	82.2	82.4	82.8	83.2	83.4	40.7	41.5	42.8	43.6	43.9

Source: Services de la Commission

Table 70: Projections à court terme sur les taux d'emploi, par sexe

	Total					Hommes					Femmes				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
B	60.5	59.9	59.9	59.9	60.1	69.5	68.8	68.2	67.9	67.8	51.5	51.0	51.4	51.9	52.4
DK	76.3	76.2	75.9	75.5	75.3	80.8	80.2	80.0	79.6	79.4	71.6	72.0	71.7	71.2	71.0
D	65.6	65.8	65.3	64.9	64.9	72.9	72.8	71.7	71.1	71.1	58.1	58.8	58.8	58.6	58.9
EL	55.7	55.4	56.7	57.6	58.3	71.1	70.8	71.4	72.0	72.2	41.2	40.9	42.5	43.8	44.8
E	56.2	57.7	58.4	59.2	60.0	71.1	72.4	72.6	73.0	73.6	41.2	43.0	44.1	45.2	46.1
F	62.1	62.8	63.0	63.2	63.4	69.2	69.7	69.5	69.3	69.4	55.2	56.0	56.7	57.2	57.8
IRL	65.1	65.7	65.3	64.9	65.0	76.1	76.4	75.2	74.3	73.9	54.0	54.9	55.4	55.5	56.1
I	53.7	54.8	55.5	55.9	56.4	68.0	68.6	69.1	69.0	69.0	39.6	41.1	42.0	42.9	43.8
L	62.7	63.1	63.7	63.9	63.9	75.0	75.0	75.6	75.3	74.8	50.1	50.9	51.6	52.3	52.7
NL	72.9	74.1	74.4	73.8	73.2	82.1	82.8	82.4	81.4	80.6	63.5	65.3	66.2	65.9	65.6
A	68.5	68.5	69.3	69.7	69.8	77.3	76.4	75.7	75.6	75.5	59.6	60.7	63.1	63.9	64.2
P	68.4	68.7	68.2	67.7	67.4	76.6	76.7	75.9	75.1	74.6	60.5	61.0	60.8	60.5	60.4
FIN	67.2	68.1	68.1	68.0	68.2	70.1	70.8	70.0	69.7	69.9	64.2	65.4	66.2	66.2	66.4
S	73.0	74.0	73.6	73.1	72.8	75.2	75.7	74.9	74.3	74.0	70.9	72.3	72.2	71.6	71.3
UK	71.5	71.7	71.7	71.7	71.6	78.1	78.3	78.0	77.7	77.5	64.8	65.0	65.3	65.5	65.7
EU	63.4	64.1	64.3	64.3	64.5	72.8	73.1	72.8	72.5	72.5	54.1	55.0	55.6	56.1	56.5

Source: Services de la Commission

Table 71: Projections à court terme sur les taux d'emploi, par classe d'âge

	15-24					25-54					55-64				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
B	29.1	29.7	29.4	29.0	29.0	77.4	76.6	76.5	76.5	76.7	26.3	25.1	26.7	28.3	29.1
DK	66.0	62.3	63.5	62.7	62.3	84.2	84.4	84.1	83.8	83.6	55.7	58.0	57.8	57.8	57.9
D	47.2	46.8	45.6	44.2	43.7	79.3	79.4	78.7	78.3	78.3	37.6	37.9	38.4	38.9	39.3
EL	27.1	26.0	26.6	26.9	27.2	70.0	70.1	71.1	72.0	72.5	38.6	38.0	39.7	41.3	42.5
E	32.3	33.5	33.3	33.4	34.0	68.3	69.4	70.1	70.7	71.5	37.0	39.2	39.7	40.8	41.6
F	28.6	29.5	30.1	30.3	30.6	78.8	79.4	79.5	79.4	79.6	29.9	31.9	34.8	37.2	38.6
IRL	50.7	49.5	47.9	46.9	46.9	75.4	76.4	76.1	75.7	75.7	45.3	46.8	48.1	48.3	48.6
I	26.4	26.3	25.8	25.2	25.0	68.0	69.2	70.1	70.6	71.1	27.7	28.0	28.9	29.6	30.1
L	31.9	32.3	32.3	31.6	31.1	78.2	78.7	79.1	79.1	79.1	26.7	25.6	28.3	31.1	33.7
NL	68.7	70.4	70.0	67.0	64.5	81.7	82.8	82.8	82.2	81.7	38.2	39.6	42.3	44.6	45.2
A	52.4	51.4	51.8	50.7	49.6	82.6	82.9	84.1	84.4	84.3	28.9	28.9	30.0	31.2	31.6
P	42.4	43.0	42.1	41.0	40.4	81.8	82.3	81.6	81.0	80.7	50.7	50.1	50.9	51.7	51.8
FIN	41.1	41.8	40.7	40.3	40.5	80.9	81.5	81.6	81.5	81.6	41.6	45.7	47.8	48.3	48.8
S	42.2	44.2	42.8	41.9	41.4	83.9	84.6	84.2	83.6	83.3	65.0	66.7	68.0	68.6	68.8
UK	56.7	56.7	56.3	55.9	55.5	80.4	80.6	80.6	80.7	80.6	50.8	52.3	53.5	54.1	54.1
EU	40.4	40.8	40.6	40.1	40.0	76.5	77.0	77.2	77.2	77.3	37.8	38.8	40.1	41.0	41.4

Source: Services de la Commission

Indicateurs macroéconomiques (variation annuelle en %)														
Union européenne	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	1.8	1.1	-0.3	2.8	2.4	1.6	2.5	2.9	2.8	3.5	1.6	1.1	1.3	2.3
Population occupée	0.4	-1.3	-1.5	-0.1	0.8	0.5	1.0	1.8	1.7	1.9	1.2	0.5	0.0	0.6
Productivité du travail	1.7	2.6	1.5	2.9	1.6	1.2	1.6	1.1	1.2	1.5	0.4	0.7	1.2	1.7
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	-0.5	-0.6	0.3	-0.5	-0.3	-0.1	-0.4	-0.5	-0.6	-1.1	:	:	:
Productivité par heure travaillée **	:	3.2	1.8	2.6	2.0	1.3	1.6	1.5	1.6	2.1	1.4	0.6	:	:
IHPC	:	4.0	3.4	2.8	2.8	2.4	1.7	1.3	1.2	1.9	2.3	2.1	2.1	1.7
Indice implicite des prix du PIB	5.1	4.2	3.4	2.6	2.8	2.3	1.8	1.9	1.4	1.6	2.4	2.5	2.2	1.8
Rémunération nominale par salarié	7.1	7.1	4.1	3.0	3.4	2.9	2.4	2.0	2.7	3.4	3.5	3.0	3.2	3.2
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	2.0	2.9	0.7	0.5	0.6	0.6	0.7	0.1	1.3	1.8	1.1	0.5	1.0	1.4
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	1.4	2.5	0.1	-0.1	0.4	0.3	0.3	0.3	1.4	1.4	1.4	0.9	1.4	1.5
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	5.4	4.4	2.6	0.2	1.7	1.7	0.9	0.9	1.5	1.8	3.0	2.3	1.9	1.4
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	0.3	0.3	-0.8	-2.3	-1.1	-0.6	-0.9	-1.0	0.1	0.2	0.6	-0.2	-0.2	-0.3
États-Unis	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	-0.5	3.1	2.7	4.1	2.7	3.6	4.5	4.3	4.1	3.8	0.3	2.5	2.4	2.5
Population occupée	-1.0	0.1	2.0	2.3	2.2	1.7	2.3	2.2	1.9	1.9	-0.3	-0.6	0.4	0.5
Productivité du travail	0.6	3.2	0.6	1.5	0.2	1.7	2.0	2.0	2.2	1.8	0.6	3.1	2.1	2.0
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	0.0	0.4	0.6	0.1	-0.4	0.5	0.1	0.1	-0.5	-0.4	-0.5	:	:
Productivité par heure travaillée	:	2.9	0.3	1.1	0.4	2.2	1.6	1.9	2.1	2.4	1.0	3.6	:	:
Indice national des prix à la consommation	4.2	3.0	3.0	2.6	2.8	2.9	2.3	1.6	2.2	3.4	2.8	1.6	2.0	1.7
Indice implicite des prix du PIB	3.6	2.4	2.4	2.1	2.2	1.9	2.0	1.2	1.4	2.1	2.4	1.1	1.4	1.4
Rémunération nominale par salarié	4.6	5.3	2.8	2.5	1.8	2.5	3.1	4.5	4.1	5.4	2.9	2.6	4.2	3.1
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	1.0	2.8	0.4	0.4	-0.4	0.6	1.1	3.2	2.6	3.3	0.5	1.4	2.8	1.7
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	0.8	2.2	0.4	0.4	-0.5	0.4	1.2	3.4	2.4	2.8	0.9	1.2	2.3	1.5
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	4.0	2.0	2.2	1.0	1.6	0.8	1.1	2.4	1.8	3.6	2.3	-0.5	2.1	1.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	0.3	-0.4	-0.2	-1.1	-0.6	-1.1	-0.9	1.2	0.4	1.4	-0.0	-1.6	0.7	-0.3
Japon	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	3.3	1.0	0.3	1.0	1.9	3.4	1.8	-1.1	0.1	2.8	0.4	0.2	1.5	1.3
Population occupée	2.0	1.1	0.4	0.1	0.1	0.4	1.0	-0.7	-0.8	-0.1	-0.5	-1.2	-0.5	-0.2
Productivité du travail	1.2	-0.1	-0.1	0.9	1.8	3.0	0.8	-0.5	1.0	2.9	0.9	1.5	2.1	1.6
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	-1.7	-3.1	-0.4	-0.7	0.4	-1.5	-1.2	-0.1	-0.8	0.8	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	1.5	3.1	1.3	2.5	2.6	2.3	0.7	1.1	3.7	0.1	1.5	:	:
Indice national des prix à la consommation	3.3	1.7	1.3	0.7	-0.1	0.2	1.7	0.6	-0.3	-0.7	-0.6	-0.9	-0.6	-0.7
Indice implicite des prix du PIB	2.9	1.6	0.5	0.1	-0.5	-0.8	0.3	-0.1	-1.5	-1.9	-1.6	-1.6	-1.0	-0.7
Rémunération nominale par salarié	4.8	1.3	0.8	1.3	1.7	0.7	1.4	-0.2	-1.1	0.2	-0.4	-1.7	-0.9	-0.1
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	1.8	-0.3	0.2	1.2	2.2	1.4	1.1	-0.1	0.5	2.1	1.2	-0.1	0.1	0.6
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	2.0	-0.2	-0.2	0.8	2.0	0.7	0.5	-0.0	-0.4	1.4	1.2	-0.2	0.1	1.0
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	3.6	1.5	0.9	0.4	-0.1	-2.3	0.6	0.3	-2.0	-2.7	-1.2	-3.1	-2.9	-1.7
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	0.6	-0.2	0.3	0.3	0.4	-1.5	0.3	0.4	-0.5	-0.8	0.4	-1.5	-1.9	-1.0
Belgique	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	1.8	1.5	-1.0	3.2	2.4	1.2	3.6	2.0	3.2	3.7	0.8	0.7	1.2	2.3
Population occupée	0.1	-0.5	-0.8	-0.4	4.3	0.3	0.9	1.7	1.3	1.9	1.4	-0.2	-0.1	0.7
Productivité du travail	1.7	2.0	-0.2	3.7	-1.9	0.9	2.7	0.3	1.9	1.8	-0.6	0.9	1.3	1.6
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	-1.0	-2.4	0.1	1.9	-1.7	0.8	0.2	-3.6	-1.5	-0.1	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	3.0	2.2	3.5	-3.7	2.7	1.9	0.0	5.7	3.4	-0.5	0.9	:	:
IHPC	:	2.3	2.5	2.4	1.3	1.8	1.5	0.9	1.1	2.7	2.4	1.6	1.4	1.3
Indice implicite des prix du PIB	2.9	3.4	4.0	2.1	1.3	1.2	1.3	1.7	1.4	1.3	2.0	1.9	1.8	1.7
Rémunération nominale par salarié	7.7	5.7	4.7	4.4	-1.9	1.5	2.9	1.1	3.3	2.1	3.2	3.9	2.1	3.1
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	4.7	2.2	0.7	2.3	-3.1	0.3	1.6	-0.6	1.9	0.8	1.2	2.1	0.3	1.4
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	4.8	3.8	2.1	2.1	-3.4	-0.7	1.2	0.0	2.1	-0.2	0.7	1.1	0.5	1.8
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	5.9	3.7	4.9	0.8	-0.0	0.6	0.2	0.8	1.5	0.2	3.9	3.0	0.8	1.5
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	2.9	0.2	0.9	-1.3	-1.2	-0.6	-1.0	-0.8	0.1	-1.0	1.9	1.2	-1.0	-0.2

Indicateurs macroéconomiques (variation annuelle en %)														
Danemark	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	1.1	0.6	-0.0	5.5	2.8	2.5	3.0	2.5	2.6	2.9	1.4	1.6	1.5	2.2
Population occupée	-0.6	-0.8	-1.5	1.4	1.3	1.0	1.2	1.6	1.2	0.5	0.4	-0.7	-0.3	0.4
Productivité du travail	1.7	1.4	1.5	4.0	1.5	1.5	1.7	0.9	1.4	2.4	1.1	2.3	1.7	1.8
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	1.3	-2.3	4.8	-2.5	0.5	0.7	-0.1	1.6	-2.6	-1.5	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	0.1	3.8	-0.8	4.0	0.9	1.0	0.9	-0.2	5.1	2.6	2.3	:	:
IHPC	2.2	2.0	0.9	1.8	2.0	2.1	1.9	1.3	2.1	2.7	2.3	2.4	2.4	1.9
Indice implicite des prix du PIB	2.8	2.9	1.4	1.7	1.8	2.5	2.2	1.0	1.8	3.1	2.0	0.9	2.3	1.9
Rémunération nominale par salarié	3.9	4.1	2.3	1.5	3.1	3.6	3.6	3.4	3.7	3.8	4.8	3.8	3.8	3.9
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	1.1	1.2	0.9	-0.3	1.3	1.1	1.3	2.4	1.9	0.7	2.7	2.9	1.5	2.0
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	1.0	2.2	0.3	-1.5	1.2	1.5	1.3	2.0	1.3	0.2	2.2	1.5	1.3	1.9
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	2.1	2.6	0.8	-2.4	1.6	2.1	1.8	2.5	2.3	1.4	3.7	1.4	2.0	2.0
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	-0.6	-0.2	-0.5	-4.1	-0.1	-0.3	-0.4	1.5	0.4	-1.6	1.6	0.5	-0.2	0.2
Allemagne	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	5.1	2.2	-1.1	2.3	1.7	0.8	1.4	2.0	2.0	2.9	0.6	0.2	0.4	2.0
Population occupée	2.8	-1.5	-1.4	-0.2	0.2	-0.3	-0.2	1.1	1.2	1.8	0.4	-0.6	-0.9	0.2
Productivité du travail	2.3	3.8	0.3	2.5	1.5	1.1	1.6	0.9	0.8	1.1	0.1	0.8	1.3	1.8
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	1.0	-1.3	-0.1	-1.0	-1.2	-0.4	-0.5	-0.7	-1.1	-0.8	-0.5	:	:
Productivité par heure travaillée	:	2.7	1.6	2.6	2.5	2.3	2.0	1.3	1.5	2.2	1.0	1.2	:	:
IHPC	:	:	:	:	:	1.2	1.5	0.6	0.6	1.5	2.1	1.3	1.3	1.2
Indice implicite des prix du PIB	3.5	5.0	3.7	2.5	2.0	1.0	0.7	1.1	0.5	-0.3	1.4	1.6	1.2	0.8
Rémunération nominale par salarié	6.0	10.5	4.1	3.0	3.6	1.3	0.8	1.0	1.2	2.0	1.7	1.6	2.2	2.3
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	2.4	5.2	0.4	0.5	1.6	0.3	0.2	-0.1	0.7	2.3	0.2	-0.0	1.0	1.5
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	2.1	5.8	0.3	0.4	1.7	-0.4	-1.2	-0.1	0.8	0.5	-0.2	0.1	0.9	1.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	3.6	6.4	3.8	0.5	2.1	0.2	-0.7	0.2	0.4	1.0	1.5	0.8	0.9	0.5
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	0.1	1.3	0.2	-2.0	0.1	-0.8	-1.4	-0.9	-0.1	1.2	0.1	-0.8	-0.3	-0.3
Grèce	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	3.1	0.7	-1.6	2.0	2.1	2.4	3.6	3.4	3.6	4.2	4.1	4.0	3.6	3.8
Population occupée	-2.3	1.4	1.0	1.9	0.9	-0.4	-0.6	4.1	0.0	-0.2	-0.3	-0.2	0.3	0.4
Productivité du travail	5.6	-0.7	-2.5	0.1	1.2	2.8	4.2	-0.7	3.6	4.3	4.5	4.2	3.3	3.4
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	1.5	1.0	-1.6	-0.5	0.9	-0.8	-0.2	1.0	-1.0	:	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	-2.2	-3.5	1.8	1.7	1.9	5.0	-0.6	2.6	5.4	4.5	4.2	:	:
IHPC	:	:	:	:	8.9	7.9	5.4	4.5	2.1	2.9	3.7	3.9	3.8	3.5
Indice implicite des prix du PIB	19.8	14.8	14.4	11.2	9.8	7.4	6.8	5.2	3.0	3.4	3.4	3.7	3.7	3.7
Rémunération nominale par salarié	15.3	11.5	9.8	10.9	13.0	8.8	13.7	5.3	4.7	6.0	6.0	6.7	5.5	5.5
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	-3.7	-2.9	-4.0	-0.2	2.9	1.4	6.5	0.1	1.7	2.5	2.5	2.9	1.7	1.8
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	-3.7	-3.6	-3.8	-0.0	3.7	0.6	7.7	0.8	2.5	2.8	2.8	3.1	2.1	2.3
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	9.3	12.3	12.7	10.8	11.7	5.9	9.1	6.1	1.1	1.6	1.5	2.5	2.1	2.0
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	-8.8	-2.1	-1.5	-0.4	1.7	-1.4	2.2	0.8	-1.9	-1.7	-1.9	-1.2	-1.5	-1.6
Espagne	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	2.5	0.9	-1.0	2.4	2.8	2.4	4.0	4.3	4.2	4.2	2.7	2.0	2.0	3.0
Population occupée	1.2	-1.4	-2.8	-0.5	1.9	1.3	2.9	3.9	3.5	3.4	2.4	1.3	1.0	1.7
Productivité du travail	1.4	2.4	1.9	2.9	0.9	1.2	0.9	0.2	0.6	0.7	0.3	0.7	1.0	1.4
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	-0.5	-0.5	-0.0	-0.0	-0.3	0.2	1.1	-1.0	-0.1	0.1	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	2.8	2.3	2.9	0.9	1.4	0.9	-0.7	1.7	0.9	0.2	0.7	:	:
IHPC	:	:	4.9	4.6	4.6	3.6	1.9	1.8	2.2	3.5	2.8	3.6	3.2	2.7
Indice implicite des prix du PIB	6.9	6.7	4.5	3.9	4.9	3.5	2.3	2.4	2.7	3.5	4.2	4.4	3.7	3.0
Rémunération nominale par salarié	10.1	11.3	7.4	3.7	3.7	4.5	2.3	2.7	2.7	3.7	4.1	4.0	3.9	3.6
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	2.9	4.3	2.8	-0.2	-1.2	1.0	-0.0	0.3	-0.0	0.2	-0.1	-0.4	0.2	0.6
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	3.4	4.5	2.0	-1.1	-1.1	1.0	-0.3	0.5	0.3	0.6	0.8	0.3	0.7	0.9
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	8.6	8.7	5.4	0.8	2.8	3.3	1.4	2.5	2.1	3.0	3.8	3.2	2.9	2.2
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	1.5	1.8	0.8	-3.0	-2.0	-0.2	-0.9	0.1	-0.6	-0.5	-0.4	-1.1	-0.8	-0.7

Indicateurs macroéconomiques (variation annuelle en %)														
France	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	1.0	1.5	-0.9	2.1	1.7	1.1	1.9	3.4	3.2	3.8	2.1	1.2	1.1	2.3
Population occupée	0.1	-0.6	-1.3	0.1	0.9	0.4	0.4	1.5	2.0	2.5	1.8	0.8	0.1	0.5
Productivité du travail	1.1	2.3	0.9	2.2	1.2	1.2	1.7	2.1	1.3	1.1	0.3	0.5	1.1	1.8
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	0.1	-0.2	-0.2	-1.5	-0.4	-0.2	-0.1	-0.4	-0.4	-3.7	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	2.0	0.6	2.1	2.3	1.1	1.7	2.0	1.6	1.6	4.1	0.4	:	:
IHPC	3.4	2.4	2.2	1.7	1.8	2.1	1.3	0.7	0.6	1.8	1.8	1.9	1.9	1.5
Indice implicite des prix du PIB	3.0	2.0	2.3	1.7	1.7	1.4	1.3	0.9	0.5	1.0	1.8	1.8	1.6	1.4
Rémunération nominale par salarié	3.9	4.1	2.9	1.7	2.8	2.5	2.2	1.9	2.5	2.3	2.6	3.0	2.6	2.6
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	0.9	2.1	0.5	0.1	1.1	1.0	0.9	1.0	1.9	1.3	0.8	1.2	1.0	1.2
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	0.4	1.5	0.4	-0.4	0.8	0.6	0.8	1.2	2.0	0.8	1.0	1.0	1.1	1.2
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	2.8	1.7	2.0	-0.4	1.6	1.2	0.5	-0.2	1.1	1.2	2.3	2.5	1.5	0.8
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	-0.2	-0.2	-0.3	-2.1	-0.1	-0.2	-0.8	-1.1	0.6	0.2	0.6	0.7	-0.1	-0.6
Irlande	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	1.9	3.3	2.7	5.8	10.0	8.1	10.9	8.8	11.1	10.0	5.7	6.0	3.3	4.5
Population occupée	0.0	1.0	0.6	3.1	5.1	3.6	5.6	8.6	6.0	4.7	3.0	1.4	0.4	1.4
Productivité du travail	1.9	2.4	2.1	2.6	4.7	4.3	5.1	0.2	4.9	5.0	2.6	4.6	2.9	3.1
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	-2.5	-0.7	0.2	0.0	0.1	-2.1	-4.2	-1.7	-0.2	-0.9	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	5.0	2.7	2.4	4.7	4.3	7.3	4.6	6.7	5.2	3.6	4.6	:	:
IHPC	:	:	:	:	2.8	2.2	1.2	2.1	2.5	5.3	4.0	4.7	4.2	3.2
Indice implicite des prix du PIB	1.8	2.8	5.2	1.7	3.0	2.1	4.2	6.2	4.1	4.3	5.3	5.6	3.4	3.6
Rémunération nominale par salarié	4.3	7.0	6.4	2.5	2.4	3.5	4.2	4.7	5.2	8.9	9.2	6.5	5.5	5.2
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	2.5	4.1	1.1	0.8	-0.6	1.4	0.1	-1.5	1.0	4.4	3.8	0.8	2.1	1.6
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	1.6	3.9	4.1	-0.2	-0.4	0.9	1.6	0.8	2.0	4.6	4.8	1.8	1.5	2.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	2.3	4.5	4.2	-0.1	-2.2	-0.8	-0.8	4.4	0.3	3.6	6.4	1.8	2.5	2.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	0.5	1.7	-0.9	-1.8	-5.1	-2.8	-4.8	-1.7	-3.7	-0.6	1.1	-3.6	-0.8	-1.5
Italie	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	1.4	0.8	-0.9	2.2	2.9	1.1	2.0	1.8	1.7	3.1	1.8	0.4	1.0	2.1
Population occupée	1.9	-0.5	-2.5	-1.5	-0.1	0.6	0.4	1.1	1.1	1.9	1.9	1.4	0.4	1.0
Productivité du travail	0.6	1.4	2.2	3.2	2.9	0.8	1.6	0.8	1.1	1.4	0.1	-0.7	0.6	1.0
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	-1.9	0.1	-0.2	0.1	0.1	0.2	-0.7	-0.2	-0.2	-1.0	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	3.2	1.6	3.9	3.0	0.4	1.4	1.4	0.8	1.4	0.9	-1.0	:	:
IHPC	6.2	5.0	4.5	4.2	5.4	4.0	1.9	2.0	1.7	2.6	2.3	2.6	2.4	1.9
Indice implicite des prix du PIB	7.6	4.5	3.9	3.5	5.0	5.3	2.4	2.7	1.6	2.1	2.7	2.8	2.5	2.3
Rémunération nominale par salarié	8.8	5.8	4.6	3.0	4.2	6.1	4.0	-1.6	2.6	3.1	3.0	2.4	3.3	3.1
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	1.1	1.2	0.6	-0.4	-0.8	0.8	1.6	-4.1	1.0	1.0	0.3	-0.3	0.8	0.8
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	1.7	0.3	-0.9	-1.8	-1.7	1.7	1.7	-3.6	0.4	0.2	0.4	-0.6	0.9	0.9
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	8.1	4.3	2.3	-0.2	1.2	5.3	2.3	-2.3	1.5	1.7	2.9	3.1	2.6	2.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	0.5	-0.2	-1.6	-3.5	-3.6	0.0	-0.0	-4.9	-0.1	-0.4	0.2	0.4	0.2	-0.2
Luxembourg	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	8.6	1.8	4.2	3.8	1.4	3.3	8.3	6.9	8.7	8.9	1.2	1.1	1.1	2.7
Population occupée	4.0	2.5	1.6	2.5	2.5	2.6	3.1	4.5	5.0	5.6	5.6	3.1	1.1	1.2
Productivité du travail	4.5	-0.7	2.6	1.3	-1.0	0.7	5.1	2.3	3.5	3.1	-4.1	-1.9	0.0	1.5
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	-1.1	-0.1	-1.2	0.9	-1.3	-0.1	-0.5	-0.2	:	:	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	0.5	2.6	2.5	-1.9	2.0	5.2	2.8	3.7	3.1	-4.1	-1.9	:	:
IHPC	:	:	:	:	:	1.2	1.4	1.0	1.0	3.8	2.4	2.1	2.1	1.6
Indice implicite des prix du PIB	1.8	3.7	6.0	3.5	2.3	2.0	2.7	2.7	2.1	3.7	2.4	0.0	2.1	2.0
Rémunération nominale par salarié	5.5	6.5	5.7	3.9	1.3	1.9	2.5	1.6	3.6	4.7	4.0	3.0	2.5	2.5
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	3.6	2.7	-0.2	0.4	-1.0	-0.1	-0.2	-1.0	1.5	0.9	1.6	3.0	0.3	0.5
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	2.0	2.2	1.7	1.3	-0.7	0.5	1.1	0.6	2.4	2.0	0.8	0.6	0.5	1.0
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	0.9	7.2	3.1	2.6	2.4	1.2	-2.5	-0.6	0.1	1.6	8.5	5.0	2.5	1.0
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	-0.9	3.4	-2.7	-0.9	0.0	-0.8	-5.0	-3.2	-1.9	-2.1	6.0	5.0	0.3	-1.0

Indicateurs macroéconomiques (variation annuelle en %)														
Pays-Bas	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	2.5	1.7	0.9	2.6	3.0	3.0	3.8	4.4	4.0	3.3	1.3	0.2	0.5	1.7
Population occupée	1.9	1.3	0.3	0.6	2.3	2.3	3.2	2.6	2.6	2.2	1.9	0.7	-0.6	0.1
Productivité du travail	1.3	0.6	1.1	2.8	0.9	0.5	0.7	1.4	1.6	1.4	-0.5	-0.3	0.9	1.7
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	-2.4	-2.1	2.0	-1.9	1.6	-0.5	-1.2	-1.4	2.7	-2.5	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	2.8	2.7	-0.0	2.6	-0.9	1.1	2.9	2.8	-1.6	2.0	-0.5	:	:
IHPC	3.2	2.8	1.6	2.1	1.4	1.4	1.9	1.8	2.0	2.3	5.1	3.9	2.7	1.5
Indice implicite des prix du PIB	2.8	2.3	1.8	2.3	2.0	1.2	2.0	1.7	1.6	4.2	5.3	3.2	3.0	1.6
Rémunération nominale par salarié	4.9	4.8	3.5	3.0	1.5	1.3	2.1	3.5	3.7	4.6	5.0	4.6	3.9	3.0
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	2.0	2.4	1.6	0.6	-0.4	0.1	0.1	1.7	2.1	0.4	-0.2	1.3	0.9	1.4
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	1.5	1.5	1.3	0.1	0.2	-0.6	0.1	1.7	1.9	1.1	0.4	1.2	1.6	1.6
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	3.6	4.2	2.4	0.2	0.6	0.8	1.4	2.0	2.1	3.1	5.6	4.9	3.0	1.3
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	0.8	1.9	0.6	-2.1	-1.4	-0.4	-0.6	0.3	0.5	-1.0	0.3	1.7	0.0	-0.3
Autriche	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	3.3	2.3	0.4	2.6	1.6	2.0	1.6	3.9	2.7	3.5	0.7	1.0	1.2	2.0
Population occupée	1.4	0.2	-0.6	-0.1	-0.0	-0.6	0.5	1.0	1.4	0.8	0.7	-0.4	0.0	0.4
Productivité du travail	2.1	2.2	1.3	2.8	2.0	2.2	1.1	2.4	1.5	2.6	0.2	1.4	1.2	1.6
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	-5.7	0.7	:	:	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	2.1	1.1	2.7	1.6	2.6	-1.9	9.1	0.7	2.8	0.0	1.4	:	:
IHPC	3.1	3.5	3.2	2.7	1.6	1.8	1.2	0.8	0.5	2.0	2.3	1.7	1.8	1.8
Indice implicite des prix du PIB	3.8	3.6	2.9	2.7	2.5	1.3	0.9	0.5	0.7	1.4	1.6	1.3	1.1	1.5
Rémunération nominale par salarié	6.7	5.9	4.8	4.0	4.5	1.2	1.5	2.5	2.1	2.5	1.8	2.2	2.3	2.7
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	2.8	2.2	1.8	1.3	2.0	-0.1	0.6	2.0	1.5	1.0	0.1	0.9	1.2	1.2
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	3.1	2.0	1.2	1.2	2.5	-0.7	0.0	2.0	1.2	1.0	-0.3	0.3	0.5	1.0
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	4.5	3.6	3.5	1.2	2.4	-1.0	0.4	0.1	0.7	-0.1	1.6	0.7	1.1	1.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	0.7	-0.0	0.5	-1.5	-0.1	-2.3	-0.5	-0.4	0.0	-1.5	-0.0	-0.6	0.0	-0.4
Portugal	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	4.4	1.1	-2.0	1.0	4.3	3.5	4.0	4.6	3.8	3.7	1.6	0.5	0.5	2.0
Population occupée	2.8	-1.6	-2.0	-1.0	-0.7	1.6	1.6	2.7	2.2	1.7	1.4	0.2	-0.3	0.3
Productivité du travail	1.5	2.8	0.0	2.0	5.1	1.9	2.4	1.8	1.6	1.9	0.3	0.3	0.8	1.7
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	-0.6	-0.5	-0.2	2.1	-1.3	-2.2	-0.8	0.9	-2.4	-0.6	:	:	:
Productivité par heure travaillée	:	3.4	0.5	2.3	2.9	3.2	4.6	2.7	0.8	4.4	0.9	0.3	:	:
IHPC	11.4	8.9	5.9	5.0	4.0	2.9	1.9	2.2	2.2	2.8	4.4	3.7	3.2	2.3
Indice implicite des prix du PIB	10.1	11.4	7.4	7.3	3.4	3.0	3.8	3.8	3.1	3.2	4.7	4.6	3.4	2.4
Rémunération nominale par salarié	18.3	16.3	6.1	5.6	7.2	6.3	5.9	4.0	9.9	6.3	5.3	5.3	2.9	2.3
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	7.5	4.4	-1.2	-1.5	3.7	3.2	2.1	0.2	6.6	3.1	0.6	0.7	-0.5	-0.1
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	5.8	6.5	-0.8	0.0	2.9	2.6	2.9	1.2	7.6	3.4	1.1	1.6	-0.3	0.0
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	16.6	13.2	6.1	3.5	2.1	4.3	3.5	2.1	8.2	4.3	5.0	5.0	2.1	0.5
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	5.9	1.5	-1.2	-3.5	-1.3	1.2	-0.3	-1.6	4.9	1.1	0.3	0.4	-1.3	-1.8
Finlande	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	-6.3	-3.3	-1.1	4.0	4.1	3.9	6.4	4.9	3.4	5.5	0.6	1.6	2.2	2.9
Population occupée	-5.6	-7.2	-6.2	-1.1	2.4	1.4	3.2	1.9	2.5	2.3	1.2	0.3	-0.2	0.3
Productivité du travail	-0.7	4.2	5.4	5.1	1.7	2.5	3.1	2.9	0.8	3.2	-0.6	1.3	2.4	2.6
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	0.2	-0.2	1.1	-0.0	0.5	-0.4	-0.2	0.1	-0.4	-0.8	-0.1	:	:
Productivité par heure travaillée	:	4.0	5.6	4.0	1.7	2.0	3.6	3.1	0.7	3.6	0.2	1.4	:	:
IHPC	4.5	3.3	3.3	1.6	0.4	1.1	1.2	1.4	1.3	3.0	2.7	2.0	1.7	1.5
Indice implicite des prix du PIB	1.8	0.9	2.3	2.0	4.1	-0.3	2.0	3.6	-0.3	2.9	3.6	1.3	0.9	1.5
Rémunération nominale par salarié	6.4	2.2	0.9	3.1	4.6	2.5	1.7	4.3	2.3	3.7	5.0	2.4	3.5	3.0
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	4.4	1.3	-1.4	1.1	0.5	2.8	-0.3	0.6	2.6	0.8	1.3	1.1	2.6	1.5
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	0.5	-1.9	-2.9	2.1	4.2	1.0	-0.2	2.3	1.1	0.0	1.5	0.7	1.4	1.6
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	7.1	-1.9	-4.3	-2.0	2.9	0.0	-1.4	1.4	1.4	0.5	5.6	1.1	1.0	0.4
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	5.1	-2.8	-6.5	-3.9	-1.2	0.3	-3.3	-2.2	1.8	-2.3	1.9	-0.2	0.2	-1.1

Indicateurs macroéconomiques (variation annuelle en %)														
Suède	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	-1.1	-1.7	1.1	4.2	4.0	1.3	2.4	3.6	4.6	4.4	1.1	1.9	1.4	2.7
Population occupée	-1.5	-4.5	-5.0	-0.9	1.5	-0.8	-1.3	1.5	2.1	2.4	1.9	0.2	-0.3	0.2
Productivité du travail	0.4	2.8	6.4	5.1	2.5	2.2	3.8	2.1	2.4	1.9	-0.8	1.7	1.7	2.5
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	1.1	1.9	2.4	0.3	0.5	0.3	-0.1	0.6	-1.4	-1.4	-1.3		
Productivité par heure travaillée	:	1.7	4.4	2.6	2.1	1.6	3.5	2.2	1.8	3.3	0.6	3.1		
IHPC	8.7	1.3	4.8	2.9	2.7	0.8	1.9	1.0	0.6	1.3	2.7	2.0	2.5	1.8
Indice implicite des prix du PIB	7.3	1.0	2.9	2.3	3.4	1.2	1.5	0.8	0.7	1.3	2.0	1.3	2.2	2.2
Rémunération nominale par salarié	6.8	3.9	4.4	5.9	2.7	7.3	4.7	2.6	1.2	7.0	5.0	3.9	3.9	3.9
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	-0.5	2.9	1.4	3.5	-0.6	6.0	3.1	1.8	0.5	5.6	2.9	2.5	1.7	1.7
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	-3.4	1.8	-1.5	3.1	-0.0	5.9	2.8	1.8	0.1	5.7	2.8	1.8	1.8	2.2
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	6.4	1.1	-1.9	0.8	0.3	5.0	0.9	0.5	-1.2	5.0	5.8	2.1	2.2	1.4
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	-0.9	0.1	-4.7	-1.5	-3.0	3.7	-0.7	-0.2	-1.8	3.7	3.7	0.8	0.0	-0.8
Royaume-Uni	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	-1.4	0.2	2.5	4.7	2.9	2.6	3.4	2.9	2.4	3.1	2.1	1.8	2.2	2.6
Population occupée	-3.2	-2.7	-0.7	0.9	0.9	1.0	1.9	1.5	1.2	1.1	0.6	0.7	0.5	0.5
Productivité du travail	1.9	3.0	3.2	3.8	2.0	1.6	1.6	1.4	1.2	1.9	1.5	1.1	1.6	2.0
Moyenne annuelle des heures travaillées	:	-2.2	-0.4	0.8	0.2	-0.1	-0.1	-0.3	-0.7	-0.7	:	:		
Productivité par heure travaillée	:	5.4	3.6	3.0	1.8	1.6	1.6	1.7	1.9	2.6	1.5	1.1		
IHPC	7.5	4.2	2.5	2.0	2.7	2.5	1.8	1.6	1.3	0.8	1.2	1.3	1.9	1.8
Indice implicite des prix du PIB	6.6	4.0	2.6	1.4	2.6	3.3	2.9	2.9	2.5	2.2	2.3	3.2	2.8	2.1
Rémunération nominale par salarié	9.4	5.8	3.7	2.9	3.8	3.7	4.4	5.1	4.3	5.0	5.6	3.6	4.5	4.6
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	2.6	1.8	1.0	1.5	1.1	0.4	1.5	2.1	1.8	2.8	3.2	0.4	1.7	2.5
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	1.4	1.0	0.4	1.0	0.6	0.6	2.1	2.4	2.7	4.3	4.6	2.8	3.4	3.4
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	7.4	2.7	0.4	-0.9	1.7	2.1	2.8	3.7	3.1	3.0	4.0	2.5	2.8	2.5
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	0.7	-1.2	-2.1	-2.2	-0.8	-1.2	-0.0	0.8	0.6	0.8	1.6	-0.7	0.0	0.4
Bulgarie	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	:	-7.3	-1.5	1.8	2.9	-9.4	-5.4	3.9	2.3	5.4	4.1	4.8	4.5	5.0
Population occupée	-13.0	-8.1	-1.6	0.6	1.3	0.1	-3.9	-0.2	-2.1	-3.5	-0.4	1.5	1.5	2.0
Productivité du travail	:	1.0	0.1	1.2	1.6	-9.5	-1.5	4.1	4.5	9.2	4.5	3.2	2.9	2.9
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	:	:	18.7	2.6	10.3	7.4	5.8	4.5	4.0
Indice implicite des prix du PIB	:	59.6	51.1	72.7	62.8	120.8	946	23.8	3.7	6.7	6.7	3.8	3.3	3.9
Rémunération nominale par salarié	:	:	:	:	:	:	848	52.5	6.0	10.2	18.1	-0.3	5.7	6.2
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	:	:	:	:	:	:	-9.4	23.2	2.2	3.3	10.7	-4.0	2.3	2.3
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	:	:	:	:	:	:	-12.6	31.6	3.7	5.4	11.4	-4.4	1.6	2.6
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	:	:	:	:	:	:	863	46.5	1.4	0.9	13.0	-3.4	2.7	3.2
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	:	:	:	:	:	:	-8.0	18.4	-2.2	-5.4	5.9	-7.0	-0.6	-0.6
Chypre	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	0.7	9.7	0.7	5.9	6.2	1.9	2.5	5.0	4.8	5.2	4.1	2.2	2.0	3.8
Population occupée	:	:	:	:	:	-16.8	-0.3	1.0	1.3	2.8	:	:	:	:
Productivité du travail	:	:	:	:	:	1.1	2.4	4.0	2.7	2.7	2.1	1.9	1.6	2.8
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	:	3.3	2.3	1.1	4.9	2.0	2.8	4.3	2.2
Indice implicite des prix du PIB	:	:	:	5.3	3.0	1.9	2.6	2.3	2.2	4.2	2.4	3.0	4.6	2.6
Rémunération nominale par salarié	:	:	:	:	7.4	6.3	11.8	0.1	4.8	7.2	4.7	5.4	6.9	5.8
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	:	:	:	:	4.3	4.3	9.0	-2.1	2.5	2.9	2.2	2.3	2.2	3.1
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	:	:	:	:	5.0	3.8	9.0	-1.0	0.8	4.2	3.3	2.3	3.5	4.0
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	:	:	:	:	:	5.1	9.2	-3.7	2.1	4.4	2.5	3.4	5.2	3.0
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	:	:	:	:	:	3.1	6.4	-5.9	-0.1	0.2	0.1	0.4	0.6	0.4
République tchèque	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	-11.6	-0.5	0.1	2.2	5.9	4.3	-0.8	-1.0	0.5	3.3	3.1	2.0	2.8	3.9
Population occupée	:	:	-0.2	1.1	0.7	0.2	-0.7	-1.4	-2.1	-0.7	0.4	1.0	0.5	0.9
Productivité du travail	:	:	0.3	1.1	5.2	4.1	-0.1	0.4	2.6	4.0	2.7	1.0	2.3	3.0
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	9.1	8.0	9.7	1.8	3.9	4.5	1.4	1.5	2.8
Indice implicite des prix du PIB	36.2	12.4	21.0	13.4	10.2	8.8	8.0	10.6	3.0	1.1	6.3	2.6	0.6	3.7
Rémunération nominale par salarié	:	:	3.8	19.1	19.3	16.4	7.2	8.7	6.8	6.4	7.3	6.5	4.7	5.1
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	:	:	-14.3	5.1	8.3	7.0	-0.7	-1.8	3.7	5.3	1.0	3.8	4.0	1.3
Rémunération réelle par salarié (défl. Cons. privée)	:	:	:	:	9.3	7.8	-0.2	-0.4	2.9	3.4	3.4	6.6	4.4	3.4
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	:	:	3.5	17.8	13.5	11.8	7.3	8.2	4.0	2.3	4.5	5.4	2.3	2.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	:	:	-14.5	3.9	2.9	2.8	-0.7	-2.2	1.1	1.3	-1.7	2.8	1.7	-1.6

Indicateurs macroéconomiques (variation annuelle en %)														
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Estonie														
PIB réel	:	:	:	-2.0	4.3	3.9	9.8	4.6	-0.6	7.1	5.0	5.8	4.9	5.1
Population occupée	-2.7	-5.9	-8.1	-3.3	-6.2	-2.4	0.1	-2.0	-4.3	-1.3	0.8	1.3	0.5	0.5
Productivité du travail	:	:	:	1.4	11.1	6.5	9.7	7.0	4.3	10.3	4.2	4.1	4.4	4.6
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	19.8	9.3	8.8	3.1	3.9	5.6	3.6	3.5	4.0
Indice implicite des prix du PIB	:	:	:	39.6	31.3	23.3	11.3	9.8	4.5	6.7	5.4	4.3	3.6	4.1
Rémunération nominale par salarié	:	:	:	56.0	42.0	24.3	19.7	15.6	14.8	9.5	6.8	6.9	8.2	9.1
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	:	:	:	11.8	8.1	0.8	7.5	5.3	9.9	2.6	1.4	2.5	4.4	4.8
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	:	:	:	9.2	11.6	2.4	8.1	5.6	9.0	5.4	1.2	3.2	4.6	4.9
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	:	:	:	53.9	27.7	16.8	9.1	8.1	10.1	-0.8	2.5	2.7	3.7	4.3
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	:	:	:	10.3	-2.7	-5.3	-2.0	-1.5	5.4	-7.0	-2.8	-1.5	0.0	0.2
Hongrie														
PIB réel	-11.9	-2.1	-0.6	2.9	1.5	1.3	4.6	4.9	4.2	5.2	3.8	3.3	3.7	4.1
Population occupée	:	:	-6.3	-2.0	-3.4	-0.5	0.1	1.8	3.2	1.0	0.4	0.1	0.0	0.3
Productivité du travail	:	:	6.0	5.0	5.1	1.8	4.4	3.0	1.0	4.2	3.4	3.2	3.7	3.8
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	23.5	18.5	14.2	10.0	10.0	9.1	5.2	5.0	4.5
Indice implicite des prix du PIB	25.4	20.3	21.3	19.5	26.7	21.2	18.5	12.6	8.4	9.9	8.6	6.8	6.0	4.1
Rémunération nominale par salarié	:	:	23.1	17.9	21.6	20.2	20.8	13.9	5.0	19.4	10.9	30.4	6.7	2.7
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	:	:	1.5	-1.4	-4.1	-0.8	2.0	1.1	-3.2	8.6	2.2	22.1	0.7	-1.4
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	:	:	2.1	-1.3	-4.8	-2.2	2.4	0.3	-4.7	9.4	2.8	24.0	1.8	-1.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	:	:	16.1	12.3	15.7	18.0	15.7	10.6	4.0	14.6	7.3	26.3	2.9	-1.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	:	:	-4.3	-6.1	-8.7	-2.6	-2.3	-1.8	-4.1	4.3	-1.2	18.3	-2.9	-5.0
Lettonie														
PIB réel	-10.4	-34.9	-14.9	0.6	-1.6	3.7	8.4	4.8	2.8	6.8	7.9	6.1	5.5	6.0
Population occupée	-0.8	-7.3	-6.9	-10.1	-3.5	-2.7	1.9	0.6	-0.5	0.0	-0.1	2.7	2.0	1.5
Productivité du travail	-9.7	-29.7	-8.6	12.0	1.9	6.5	6.4	4.1	3.4	6.8	8.0	3.3	3.4	4.4
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	:	8.1	4.3	2.1	2.6	2.5	2.0	2.5	3.0
Indice implicite des prix du PIB	156	976	71.5	38.3	16.0	16.2	7.5	4.9	5.3	4.6	2.5	1.8	1.9	2.4
Rémunération nominale par salarié	:	:	138	54.3	23.9	24.2	15.2	7.0	4.1	6.4	6.1	4.7	4.8	7.5
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	:	:	38.9	11.5	6.8	6.9	7.2	2.0	-1.1	1.7	3.4	2.9	2.9	5.0
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	:	:	13.5	1.6	-1.3	5.9	4.7	4.7	2.4	2.4	6.3	0.4	2.4	4.6
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	:	:	161	37.7	21.6	16.6	8.3	2.7	0.7	-0.4	-1.8	1.4	1.3	2.9
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	:	:	51.9	-0.4	4.9	0.3	0.8	-2.0	-4.4	-4.8	-4.3	-0.4	-0.6	0.5
Lituanie														
PIB réel	-5.7	-21.3	-16.2	-9.8	3.3	4.7	7.3	5.1	-3.9	3.8	5.9	5.9	4.5	5.0
Population occupée	2.4	-2.2	-4.2	-5.8	-1.9	0.9	0.6	-0.8	-0.5	-3.7	-4.0	-0.0	0.5	0.7
Productivité du travail	-7.9	-19.5	-12.6	-4.2	5.3	11.0	9.6	5.2	1.1	2.5	7.3	5.9	3.9	4.2
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	24.7	8.8	5.0	0.7	0.9	1.3	0.4	1.0	2.5
Indice implicite des prix du PIB	228	943	306	61.6	38.0	25.1	13.2	6.7	3.2	2.0	0.3	2.5	1.8	3.1
Rémunération nominale par salarié	:	:	:	67.7	74.1	33.5	26.2	17.2	6.6	-2.3	3.0	4.6	4.4	4.1
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	:	:	:	3.7	26.1	6.7	11.5	9.9	3.2	-4.2	2.7	2.1	2.5	1.0
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	:	:	:	:	:	14.3	15.9	12.1	5.6	-2.0	0.4	4.1	3.0	1.8
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	:	:	:	75.1	65.4	20.3	15.1	11.4	5.4	-4.6	-4.0	-1.2	0.4	-0.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	:	:	:	8.3	19.8	-3.8	1.7	4.5	2.1	-6.5	-4.3	-3.6	-1.4	-3.1
Malte														
PIB réel	:	4.7	4.5	5.7	6.2	4.0	4.9	3.4	4.1	6.4	-1.2	1.0	3.1	3.7
Population occupée	1.9	1.3	0.9	0.5	3.2	1.5	-0.1	0.6	-0.4	2.3	0.3	0.1	0.4	0.8
Productivité du travail	:	3.4	3.6	5.2	3.0	2.5	5.0	2.9	4.5	4.0	-1.5	0.9	2.7	2.8
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2.9	2.2	2.7	2.4
Indice implicite des prix du PIB	:	3.6	2.8	3.5	4.8	0.8	2.3	2.3	2.7	0.9	5.6	2.3	2.6	2.4
Rémunération nominale par salarié	9.3	6.8	10.2	6.4	9.0	6.3	3.5	4.7	6.7	2.1	10.2	0.4	5.2	5.0
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	:	3.1	7.2	2.8	4.0	5.4	1.2	2.4	3.9	1.2	4.3	-1.9	2.5	2.5
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	:	:	:	:	:	4.3	0.1	1.9	4.7	0.6	7.2	-1.1	2.4	2.6
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	:	3.3	6.4	1.1	5.9	3.7	-1.4	1.8	2.1	-1.8	11.8	-0.5	2.4	2.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	1.4	-0.2	3.4	-2.3	1.0	2.9	-3.6	-0.5	-0.6	-2.6	5.9	-2.7	-0.2	-0.3

Indicateurs macroéconomiques (variation annuelle en %)														
Pologne	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	-7.0	2.5	3.7	5.2	7.0	6.0	6.8	4.8	4.1	4.0	1.0	1.3	2.5	3.7
Population occupée	:	:	-2.4	1.0	1.8	1.9	2.8	2.3	-2.7	-2.3	-0.6	-2.9	-0.5	1.3
Productivité du travail	:	:	6.2	4.2	5.1	4.0	3.9	2.4	6.9	6.5	1.6	4.3	3.1	2.3
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	:	15.0	11.8	7.2	10.1	5.3	1.9	1.1	2.3
Indice implicite des prix du PIB	55.3	38.6	30.6	37.3	27.9	18.7	14.0	11.8	6.8	7.0	4.7	1.4	1.1	2.5
Rémunération nominale par salarié	:	73.4	33.0	40.4	34.0	28.4	20.6	16.0	13.0	11.7	7.2	3.1	2.7	4.3
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	:	25.1	1.8	2.3	4.7	8.1	5.8	3.8	5.8	4.4	2.4	1.6	1.6	1.7
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	:	20.1	1.1	2.4	4.7	7.0	5.1	4.0	5.6	1.7	2.0	1.4	1.8	2.1
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	:	:	25.1	34.8	27.4	23.4	16.0	13.3	5.7	4.9	5.5	-1.2	-0.4	1.9
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	:	:	-4.2	-1.8	-0.4	4.0	1.8	1.3	-1.0	-2.0	0.8	-2.6	-1.5	-0.6
Roumanie	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	-13.1	-8.7	1.5	3.9	7.1	3.9	-6.1	-4.8	-1.2	2.1	5.7	4.9	4.9	5.0
Population occupée	-0.5	-3.0	-3.8	-0.5	-5.2	-1.2	-3.8	-2.3	-4.5	2.5	-0.8	-8.7	-0.2	0.0
Productivité du travail	-12.6	-5.9	5.5	4.5	13.0	5.2	-2.3	-2.5	3.5	-0.3	6.6	14.8	5.1	5.0
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	38.8	155	59.1	45.8	45.7	34.5	22.5	16.0	11.8
Indice implicite des prix du PIB	196	200	227	139	35.3	45.3	147	55.3	47.7	44.2	37.3	23.6	16.0	11.8
Rémunération nominale par salarié	127	188	208	133	54.3	53.5	103	128	41.2	74.9	-0.5	0.0	0.0	0.0
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	-23.1	-4.0	-6.0	-2.7	14.1	5.7	-17.8	46.9	-4.4	21.3	-27.6	-19.1	-13.8	-10.5
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	-19.6	-5.8	-8.0	-3.8	12.8	7.0	-20.9	52.7	-3.5	25.2	-26.6	-17.7	-13.9	-10.6
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	160	206	192	123	36.5	45.9	108	134	36.5	75.5	-6.6	-12.9	-4.9	-4.8
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	-11.9	2.0	-10.9	-6.8	0.9	0.4	-15.9	50.7	-7.6	21.7	-32.0	-29.5	-18.0	-14.8
Slovaquie	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	:	:	6.2	5.2	6.5	5.8	5.6	4.0	1.3	2.2	3.3	4.4	3.7	4.5
Population occupée	:	:	:	:	2.1	3.3	-1.1	1.5	-3.2	-2.5	1.0	0.2	0.5	1.0
Productivité du travail	:	:	:	:	4.3	2.5	6.8	2.4	4.7	4.9	2.3	4.2	3.1	3.5
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	5.8	6.0	6.7	10.4	12.2	7.0	3.3	8.8	7.4
Indice implicite des prix du PIB	:	:	15.2	13.7	9.9	4.4	6.7	5.2	6.4	6.4	5.4	4.0	6.9	6.2
Rémunération nominale par salarié	:	:	:	:	14.8	7.3	16.5	7.5	7.7	7.0	8.2	9.3	8.0	8.0
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	:	:	:	:	4.4	2.8	9.2	2.2	1.2	0.6	2.7	5.1	1.0	1.7
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	:	:	:	:	5.1	2.3	9.7	1.7	-0.9	-3.1	2.5	6.7	0.9	1.4
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	:	:	:	:	10.1	4.8	9.1	5.0	2.9	2.1	5.8	4.9	4.7	4.4
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	:	:	:	:	0.1	0.4	2.2	-0.2	-3.3	-4.1	0.4	0.9	-2.1	-1.7
Slovénie	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	-8.9	-5.5	2.8	5.3	4.1	3.5	4.6	3.8	5.2	4.6	2.9	3.2	3.4	3.7
Population occupée	:	:	:	:	:	-1.5	-0.7	0.1	1.1	0.8	1.7	0.0	0.6	0.8
Productivité du travail	:	:	:	:	:	5.1	5.3	3.7	4.1	3.7	1.2	3.2	2.8	2.9
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	9.9	8.3	7.9	6.1	8.9	8.6	7.5	6.0	5.5
Indice implicite des prix du PIB	94.9	208.2	37.1	22.6	15.2	11.1	8.8	7.8	6.6	10.6	9.2	8.0	6.4	5.7
Rémunération nominale par salarié	:	:	:	:	:	11.0	12.0	9.2	9.3	15.5	10.8	9.2	7.8	7.3
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	:	:	:	:	:	-0.1	3.0	1.2	2.6	4.4	1.5	1.1	1.3	1.6
Rémunération réelle par salarié (défl. cons. privée)	:	:	:	:	:	0.2	3.2	2.0	3.2	-1.0	2.5	2.0	1.7	1.7
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	:	:	:	:	:	5.6	6.4	5.3	5.0	11.4	9.5	5.8	4.9	4.3
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	:	:	:	:	:	-4.9	-2.2	-2.4	-1.5	0.7	0.3	-2.0	-1.4	-1.3
Turquie	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB réel	0.9	6.0	8.0	-5.5	7.2	7.0	7.5	3.1	-4.7	7.4	-7.5	7.8	3.7	4.5
Population occupée	0.6	0.5	-0.2	2.4	3.7	2.1	-2.5	2.8	2.1	-0.4	-1.0	0.2	1.5	1.8
Productivité du travail	0.4	5.5	8.2	-7.7	3.4	4.8	10.3	0.3	-6.7	7.8	-6.5	7.6	2.1	2.6
Indice national des prix à la consommation	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	54.4	45.0	25.9	18.0
Indice implicite des prix du PIB	58.8	63.7	67.8	106	87.2	77.8	81.5	75.7	55.6	49.9	54.8	43.5	25.1	18.0
Rémunération nominale par salarié	90.9	63.1	75.2	61.8	71.2	90.3	103	76.2	84.4	53.1	40.5	52.1	32.5	25.0
Rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	20.2	-0.4	4.5	-21.6	-8.5	7.0	11.8	0.3	18.6	2.2	-9.3	5.9	5.9	5.9
Rémunération réelle par salarié (défl. Cons. privée)	23.7	0.3	6.7	-23.4	-12.5	4.8	15.8	0.2	22.8	-4.0	-8.2	1.7	5.2	5.3
Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux	90.2	54.6	61.9	75.3	65.6	81.5	84.2	75.7	97.6	42.1	50.3	41.3	29.7	21.8
Coûts de main-d'œuvre unitaires réels	19.7	-5.6	-3.5	-15.1	-11.5	2.0	1.4	-0.0	27.0	-5.2	-2.9	-1.5	3.7	3.2

Source: Services de la Commission, AMECO. Dernières mises à jour des prévisions de la Commission du printemps 2003. Eurostat et OCDE pour la moyenne annuelle des heures travaillées.

Indicateurs clés de l'emploi – Union européenne

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)		361457	363426	364799	365967	366986	367765	368948	370079	371655	373483	375106
2. Population des 15-64 ans		242786	244013	244726	245315	246042	246535	247377	248050	248932	249888	250623
3. Emploi total (milliers)	160028	157989	155523	155419	156480	157475	159019	161766	164541	167724	169781	170415
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans		148589	146560	146337	147357	148294	149620	151961	154926	157903	160074	161038
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)		61.2	60.1	59.8	60.1	60.3	60.7	61.4	62.5	63.4	64.1	64.3
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)		42.5	39.4	38.0	37.5	36.9	37.2	38.2	39.4	40.4	40.8	40.6
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)		73.9	73.0	72.9	73.3	73.5	73.9	74.5	75.6	76.5	77.0	77.2
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)		36.3	35.8	35.8	36.0	36.3	36.4	36.6	37.1	37.8	38.8	40.1
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)					55.5	55.4	55.6	56.2	57.2	58.1	58.7	58.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	16.1	16.2	16.1	16.1	16.0	16.0	15.8	15.6	15.1	14.9	14.7	14.6
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)		14.2	14.8	15.4	15.8	16.2	16.7	17.1	17.5	17.7	17.8	18.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)		11.1	11.0	11.5	12.0	12.3	12.7	13.1	13.4	13.6	13.3	13.0
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	64.2	65.4	66.4	67.1	67.5	68.1	68.4	68.7	69.4	69.9	70.4	71.0
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	30.0	29.0	28.2	27.7	27.6	27.1	26.9	26.7	26.2	25.8	25.5	25.0
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	5.8	5.6	5.4	5.2	5.0	4.8	4.8	4.6	4.4	4.3	4.2	4.1
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)		67.2	67.1	67.2	67.2	67.4	67.7	68.1	68.6	69.0	69.2	69.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)		51.3	49.6	48.5	47.4	46.8	46.7	47.2	47.7	47.8	47.7	47.7
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)		79.9	80.1	80.4	80.6	80.9	81.1	81.4	81.9	82.2	82.4	82.8
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)		38.7	38.7	38.9	39.1	39.7	40.0	40.0	40.3	40.7	41.5	42.8
20. Chômage total (milliers)		14442	16709	17410	16860	17149	16933	16030	14950	13557	12893	13560
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)			10.1	10.5	10.1	10.2	10.0	9.4	8.7	7.8	7.4	7.7
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)			20.2	20.9	20.4	20.8	20.0	18.5	16.9	15.4	14.6	15.1
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)			4.4	5.0	4.9	4.9	4.9	4.4	4.0	3.5	3.1	3.0
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)		8.8	9.9	10.0	9.5	9.6	9.3	8.7	8.1	7.4	7.0	7.2
Hommes												
1. Population totale (milliers)		175599	176768	177565	178232	178788	179230	179942	180605	181507	182542	183501
2. Population des 15-64 ans		120750	121581	122027	122361	122753	123095	123640	124025	124528	125098	125544
3. Emploi total (milliers)		93696	91780	91487	91890	92048	92722	94030	95055	96485	97181	97000
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans		87908	86292	85895	86285	86427	86971	88090	89287	90626	91421	91455
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)		72.8	71.0	70.4	70.5	70.4	70.7	71.2	72.0	72.8	73.1	72.8
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)		46.3	42.7	41.3	41.0	40.4	40.8	41.8	42.9	43.9	44.2	43.7
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)		87.3	85.8	85.2	85.4	85.2	85.3	85.8	86.4	87.2	87.2	86.8
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)		49.4	48.0	47.5	47.2	47.3	47.2	47.3	47.5	48.0	48.9	50.1
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)					69.1	68.7	68.8	69.6	70.4	71.1	71.5	71.2
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)		18.5	18.5	18.7	18.7	18.8	18.6	18.4	18.0	17.8	17.6	17.6
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)		4.2	4.5	4.9	5.2	5.4	5.7	5.9	6.1	6.1	6.2	6.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)		10.2	10.0	10.7	11.3	11.6	12.0	12.4	12.7	12.7	12.3	12.0
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)		55.6	56.6	57.3	57.6	58.1	58.3	58.6	59.2	59.7	60.0	60.5
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)		38.1	37.4	36.9	36.8	36.4	36.2	36.1	35.7	35.3	35.1	34.7
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)		6.3	6.1	5.9	5.6	5.5	5.5	5.3	5.2	5.0	4.9	4.8
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)		79.0	78.5	78.2	77.8	77.8	78.0	78.0	78.2	78.2	78.3	78.4
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)		55.2	53.4	52.1	50.9	50.5	50.4	50.8	51.2	51.3	51.3	51.3
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)		93.3	93.1	92.9	92.7	92.6	92.5	92.4	92.5	92.5	92.4	92.4
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)		52.9	52.2	51.8	51.4	51.7	51.7	51.6	51.5	51.5	52.2	53.4
20. Chômage total (milliers)		7381	8810	9123	8623	8825	8587	7985	7397	6638	6402	6899
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)			9.1	9.4	9.0	9.1	8.9	8.2	7.5	6.7	6.5	6.9
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)			19.8	20.3	19.1	19.6	18.6	17.2	15.8	14.2	13.8	14.8
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)			3.7	4.3	4.2	4.2	4.2	3.7	3.3	2.9	2.7	2.6
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)		9.0	10.4	10.4	9.6	9.8	9.3	8.8	8.0	7.3	7.1	7.6
Femmes												
1. Population totale (milliers)		185852	186652	187228	187730	188194	188533	189004	189473	190147	190941	191606
2. Population des 15-64 ans		122043	122437	122704	122958	123292	123442	123737	124025	124403	124789	125079
3. Emploi total (milliers)		64265	63716	63911	64570	65410	66287	67732	69486	71239	72600	73415
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans		60681	60269	60445	61073	61868	62651	63873	65640	67278	68653	69585
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)		49.7	49.2	49.3	49.7	50.2	50.8	51.6	52.9	54.1	55.0	55.6
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)		38.6	36.1	34.8	34.0	33.3	33.6	34.6	35.9	36.8	37.3	37.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)		60.4	60.2	60.4	61.1	61.8	62.4	63.2	64.6	65.8	66.8	67.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)		24.0	24.2	24.7	25.3	25.8	26.1	26.3	27.1	28.0	29.1	30.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)					42.3	42.5	42.7	43.2	44.3	45.4	46.2	46.8
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)		12.7	12.6	12.5	12.3	12.0	11.9	11.7	11.3	11.0	10.9	10.7
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)		28.8	29.6	30.5	31.1	31.4	32.2	32.7	33.1	33.3	33.4	33.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)		12.5	12.2	12.6	13.0	13.1	13.6	14.0	14.4	14.6	14.5	14.2
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)		79.0	79.9	80.5	81.0	81.6	82.0	82.2	82.8	83.2	83.6	84.2
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)		16.3	15.6	15.2	14.9	14.5	14.2	14.1	13.7	13.4	13.1	12.7
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)		4.7	4.5	4.3	4.1	3.9	3.8	3.7	3.5	3.3	3.3	3.1
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)		55.6	55.8	56.2	56.6	57.1	57.6	58.3	59.1	59.7	60.2	60.9
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)		47.4	45.9	44.8	43.9	43.0	43.0	43.5	44.1	44.2	44.0	44.1
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)		66.4	67.1	67.8	68.3	69.1	69.6	70.4	71.3	71.8	72.4	73.2
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)		25.6	26.0	26.7	27.4	28.3	28.8	28.9	29.5	30.2	31.1	32.5
20. Chômage total (milliers)		7061	7899	8287	8237	8324	8346	8045	7552	6919	6491	6661
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)			11.4	11.9	11.7	11.7	11.6	11.1	10.2	9.2	8.6	8.7
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)			20.8	21.6	21.9	22.1	21.6	20.0	18.3	16.8	15.6	15.5
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)			5.4	6.0	5.9	5.9	5.8	5.4	4.7	4.2	3.8	3.6
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)		8.5	9.4	9.6	9.5	9.5	9.2	8.7	8.1	7.5	6.9	6.9

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Pays adhérents (AC10)

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	74403	74335	74277	74210	74120	73920
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	49251	49504	49787	50159	50421	50497
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	30011	30211	30387	30576	29896	29560	29259	28838
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	29615	29718	29424	28850	28571	28228
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	60.1	60.0	59.1	57.5	56.7	55.9
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	33.2	32.5	30.5	28.7	27.1	25.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	76.4	76.4	75.5	73.9	73.0	72.3
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	31.6	31.0	30.9	29.5	29.7	30.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	56.1	55.2
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	22.3	22.4	21.9	21.4	21.4	21.5	21.3	21.4
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	8.4	8.2	8.1	8.0	7.8	8.0
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	5.8	5.6	5.7	6.5	9.3	11.2
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	49.4	50.0	51.0	51.8	53.4	54.0	54.2	55.3
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	34.1	33.8	33.8	33.9	33.2	32.4	32.4	31.7
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	16.5	16.2	15.2	14.3	13.5	13.5	13.3	13.0
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	66.5	66.5	66.6	66.5	66.4	65.8
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	40.4	40.3	40.0	39.7	39.4	37.6
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	83.5	83.5	83.6	83.6	83.5	83.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	33.4	32.8	33.0	32.0	32.3	33.1
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	4640	4958	5034
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	13.6	14.5	14.8
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	28.6	31.3	31.9
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	6.5	7.5	8.1
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	11.2	12.3	12.1
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	35912	35872	35836	35791	35741	35635
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	24215	24355	24510	24715	24848	24883
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	16838	16871	16399	16173	15955	15723
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	16421	16399	16138	15770	15561	15380
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	67.8	67.3	65.8	63.8	62.6	61.8
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	38.4	36.8	34.3	31.7	29.9	28.1
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	83.7	83.4	81.9	80.0	78.8	77.9
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	42.9	42.4	42.0	40.1	40.2	41.2
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	62.6	61.8
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	24.3	23.8	24.0	24.3	24.0	24.0	24.3
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	6.3	6.1	5.9	5.9	5.8	5.8	5.9
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	6.2	5.9	6.0	6.9	9.7	11.7
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	44.5	44.7	43.9	43.8	44.0	44.9	44.9
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	44.0	44.1	42.7	41.6	41.7	40.9	40.9
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	11.5	11.2	13.3	14.7	14.4	14.2	14.2
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	74.2	73.9	73.7	73.1	72.8	72.3	72.3
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	46.1	45.3	44.6	43.6	43.3	41.4	41.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	90.4	90.1	89.8	89.5	89.1	88.8	88.8
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	45.6	45.0	45.2	43.7	44.0	45.0	45.0
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2319	2525	2610
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	12.6	13.7	14.2
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	28.1	30.8	31.4
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	5.8	6.7	7.4
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	12.0	13.2	13.0
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	38491	38464	38441	38419	38379	38286
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	25036	25149	25277	25444	25573	25614
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	13551	13707	13496	13387	13304	13115
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	13197	13321	13289	13080	13010	12848
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	52.7	53.0	52.6	51.4	50.9	50.2
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	28.0	28.2	26.8	25.7	24.3	22.6
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	69.2	69.5	69.2	67.8	67.4	66.7
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	22.1	21.4	21.6	20.5	20.8	21.4
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	49.7	48.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	19.0	18.4	18.2	18.3	18.0	18.0	18.0
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	11.1	10.7	10.7	10.5	10.1	10.4	10.4
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	5.3	5.3	5.4	6.1	8.8	10.6	10.6
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	66.5	67.2	66.8	66.4	66.5	67.6	67.6
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	25.6	25.5	23.0	21.5	21.4	20.7	20.7
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	7.8	7.3	10.2	12.1	12.1	11.7	11.7
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	59.0	59.4	59.8	60.2	60.2	59.5	59.5
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	34.8	35.4	35.5	35.8	35.6	33.8	33.8
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	76.6	77.0	77.4	77.8	77.9	77.4	77.4
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	23.2	22.6	22.9	22.2	22.4	23.0	23.0
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2321	2433	2424
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	14.8	15.5	15.6
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	29.3	31.9	32.7
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	7.5	8.4	8.9
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	10.5	11.4	11.2

Source: Eurostat

Note: AC10 aggregate excludes Malta due to lack of data.

Indicateurs clés de l'emploi – Union européenne élargie (EU25)

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	442169	443283	444356	445865	447603	449026
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	295785	296881	297837	299091	300308	301120
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	186491	187685	189407	192343	194437	197285	199040	199253
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	179235	181678	184350	186753	188645	189266
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	60.6	61.2	61.9	62.4	62.8	62.9
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	36.4	37.1	37.6	38.0	38.1	37.6
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	74.3	74.9	75.6	76.1	76.4	76.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	35.7	35.8	36.2	36.6	37.5	38.7
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	58.2	58.2
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	17.0	17.0	16.8	16.5	16.1	15.9	15.7	15.6
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	15.4	15.7	16.1	16.2	16.4	16.7
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	11.6	12.0	12.3	12.6	12.7	12.7
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	64.6	65.2	65.6	66.0	66.9	67.5	68.0	68.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	28.6	28.2	28.0	27.8	27.3	26.8	26.5	25.9
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	6.8	6.6	6.4	6.2	5.8	5.7	5.5	5.4
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	67.5	67.9	68.3	68.6	68.8	69.0
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	45.5	45.8	46.1	46.2	46.0	45.7
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	81.5	81.8	82.2	82.5	82.6	82.9
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	39.0	38.9	39.2	39.4	40.1	41.4
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	18196	17851	18595
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	8.8	8.6	8.9
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	17.6	17.3	17.8
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	4.0	3.9	3.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	8.2	8.1	8.2
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	215142	215814	216441	217299	218283	219135
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	147310	147995	148535	149244	149946	150427
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	109560	110900	111454	112658	113136	112723
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	103392	104489	105425	106395	106982	106835
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	70.2	70.6	71.0	71.3	71.3	71.0
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	40.3	40.8	41.2	41.5	41.4	40.7
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	85.0	85.4	85.7	86.0	85.9	85.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	46.6	46.7	46.7	46.9	47.7	48.9
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	70.1	69.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	19.5	19.2	18.9	18.7	18.5	18.5	18.5
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	5.8	5.9	6.0	6.1	6.2	6.2	6.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	11.2	11.5	11.8	11.9	12.0	11.9	11.9
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	57.1	57.4	57.4	57.4	57.7	58.3	58.3
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	36.9	36.7	36.5	36.2	36.0	35.6	35.6
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	6.0	5.8	6.1	6.4	6.3	6.1	6.1
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	77.2	77.3	77.4	77.4	77.4	77.4	77.4
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	49.5	49.7	49.9	49.8	49.7	49.4	49.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	92.1	92.1	92.1	92.0	91.8	91.8	91.8
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	50.9	50.7	50.6	50.5	51.1	52.3	52.3
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	8957	8927	9509
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	7.6	7.6	8.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	16.4	16.5	17.4
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	3.4	3.3	3.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	8.2	8.3	8.7
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	227024	227467	227914	228566	229321	229891
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	148479	148886	149301	149847	150362	150694
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	79838	81438	82983	84626	85904	86530
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	75848	77193	78929	80359	81664	82433
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	51.1	51.8	52.9	53.6	54.3	54.7
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	32.5	33.4	34.1	34.6	34.7	34.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	63.5	64.3	65.4	66.2	66.9	67.3
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	25.5	25.5	26.3	26.8	27.8	29.1
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	46.7	47.1
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	13.1	12.8	12.4	12.2	12.0	11.8	11.8
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	28.7	29.1	29.6	29.8	29.8	30.0	30.0
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	12.3	12.6	13.0	13.4	13.7	13.7	13.7
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	80.5	80.9	80.8	80.6	81.0	81.7	81.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	15.3	15.1	14.8	14.7	14.4	13.9	13.9
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	4.2	4.0	4.3	4.7	4.6	4.4	4.4
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	57.9	58.5	59.2	59.8	60.2	60.7	60.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	41.4	41.9	42.4	42.5	42.3	42.0	42.0
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	70.8	71.5	72.3	72.8	73.3	73.9	73.9
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	27.9	27.9	28.5	29.0	29.8	31.1	31.1
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	9239	8924	9085
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	10.2	9.8	9.9
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	18.9	18.4	18.5
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	4.7	4.5	4.5
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	8.1	7.8	7.7

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Belgique

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	9927	9968	10022	10072	10103	10126	10152	10175	10214	10239	10263	10310
2. Population des 15-64 ans	6625	6636	6658	6686	6697	6696	6700	6702	6710	6719	6728	6763
3. Emploi total (milliers)	3912	3894	3865	3850	3848	3860	3894	3963	4014	4089	4148	4139
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	3699	3733	3715	3724	3755	3765	3807	3850	3980	4068	4033	4048
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	55.8	56.3	55.8	55.7	56.1	56.2	56.8	57.4	59.3	60.5	59.9	59.9
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	32.4	31.8	29.1	28.2	27.4	26.8	26.3	26.8	28.2	29.1	29.7	29.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	72.7	73.1	73.0	72.8	73.2	73.5	74.1	74.3	76.2	77.4	76.6	76.5
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	21.7	22.2	21.9	22.5	22.9	21.9	22.1	22.9	24.6	26.3	25.1	26.7
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	54.5	53.2	53.2	53.4	53.3	53.8	53.9	55.7	57.4	55.8	55.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	17.8	17.9	18.3	18.4	18.4	18.5	18.2	17.7	17.3	16.9	16.4	16.3
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	12.1	12.7	13.1	13.3	14.0	14.5	15.2	16.5	18.4	18.9	18.5	19.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	5.1	5.0	5.1	5.2	5.4	6.0	6.6	8.2	9.9	9.1	8.8	8.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	71.4	71.8	72.2	72.7	73.1	73.6	74.2	74.7	75.2	75.6	75.8	76.4
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	26.0	25.7	25.2	24.8	24.4	24.0	23.5	23.1	22.6	22.3	22.1	21.5
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	2.7	2.6	2.6	2.5	2.5	2.4	2.3	2.3	2.2	2.1	2.1	2.2
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	60.2	60.6	61.0	61.8	62.1	62.3	62.7	63.5	64.9	65.1	64.2	64.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	37.6	37.1	35.8	36.0	34.8	33.7	33.2	33.8	35.7	35.3	35.7	35.7
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	77.7	78.2	79.0	79.6	80.2	80.6	80.8	81.2	82.3	82.4	81.2	81.9
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	22.3	22.8	22.8	23.5	23.9	22.9	23.2	24.1	25.9	27.1	25.9	27.8
20. Chômage total (milliers)	256	287	354	406	407	401	390	400	377	302	289	319
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	6.4	7.1	8.6	9.8	9.7	9.5	9.2	9.3	8.6	6.9	6.7	7.3
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	14.2	15.4	20.7	23.2	22.9	22.1	22.0	22.1	22.7	17.0	17.5	18.2
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	3.8	4.0	4.5	5.6	5.8	5.6	5.4	5.5	4.9	3.7	3.2	3.6
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	5.2	5.6	7.4	8.2	7.9	7.4	7.2	7.3	7.7	6.1	6.1	6.3
Hommes												
1. Population totale (milliers)	4838	4862	4893	4927	4944	4954	4966	4977	4994	5006	5018	5042
2. Population des 15-64 ans	3317	3325	3341	3366	3373	3372	3374	3375	3380	3384	3388	3407
3. Emploi total (milliers)	2413	2367	2331	2320	2315	2314	2315	2333	2326	2365	2400	2379
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	2279	2267	2239	2243	2258	2256	2263	2265	2302	2351	2331	2324
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	68.7	68.2	67.0	66.6	66.9	66.9	67.1	67.1	68.1	69.5	68.8	68.2
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	35.0	33.7	31.4	31.0	30.5	30.7	30.2	30.4	31.2	32.8	33.2	32.2
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	88.6	87.7	86.6	86.1	86.2	86.1	86.0	85.6	86.3	87.3	86.5	86.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	33.5	33.6	32.4	32.7	33.5	31.8	31.7	32.1	33.8	36.4	35.1	36.1
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	69.7	67.2	67.0	67.2	67.0	67.1	66.9	68.6	70.7	68.6	67.6
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	19.0	19.0	19.7	20.0	19.7	20.0	19.9	19.3	18.7	18.6	18.4	18.3
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	2.2	2.3	2.5	2.7	3.0	3.2	3.5	3.9	5.1	5.5	5.2	5.6
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	3.0	3.1	3.2	3.4	3.9	4.3	4.7	6.0	7.3	6.7	6.3	5.8
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	61.9	62.2	62.4	63.1	63.6	64.2	64.7	64.8	64.9	65.4	65.9	66.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	35.0	34.9	34.6	33.9	33.5	33.0	32.6	32.4	32.4	31.8	31.5	30.6
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	3.1	3.0	3.1	3.0	2.9	2.8	2.7	2.8	2.7	2.7	2.6	2.7
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	72.1	71.9	71.7	72.2	72.4	72.4	72.5	72.8	73.4	73.7	73.2	73.1
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	39.0	38.1	37.6	38.3	37.3	36.7	36.2	37.0	38.4	38.7	39.6	38.9
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	92.5	92.0	91.7	92.2	92.3	92.4	92.1	91.8	92.0	91.8	91.0	91.3
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	34.3	34.5	33.7	34.2	34.9	33.4	33.3	33.9	35.3	37.5	36.3	37.6
20. Chômage total (milliers)	101	123	161	189	186	182	179	189	183	142	150	165
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	4.2	5.1	6.7	7.7	7.6	7.4	7.3	7.7	7.3	5.6	6.0	6.6
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	11.2	13.5	19.6	21.6	20.5	18.6	18.5	20.2	22.0	14.7	16.6	18.5
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	2.4	2.7	3.1	4.1	4.5	4.3	4.2	4.5	4.1	3.0	3.0	3.1
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	4.2	5.0	7.3	8.1	7.5	6.7	6.5	7.3	8.1	5.7	6.3	7.1
Femmes												
1. Population totale (milliers)	5089	5106	5129	5145	5159	5172	5187	5198	5220	5233	5245	5267
2. Population des 15-64 ans	3308	3311	3316	3321	3324	3324	3326	3327	3330	3336	3341	3357
3. Emploi total (milliers)	1500	1528	1535	1530	1534	1546	1579	1630	1688	1724	1748	1759
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	1420	1465	1476	1481	1497	1510	1545	1585	1678	1717	1702	1724
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	42.9	44.3	44.5	44.6	45.1	45.4	46.5	47.6	50.4	51.5	51.0	51.4
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	29.8	29.8	26.6	25.4	24.2	22.8	22.2	23.0	25.1	25.4	26.0	26.5
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	56.4	58.1	59.0	59.2	60.0	60.7	61.8	62.8	65.9	67.2	66.5	66.8
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	10.6	11.4	12.0	12.8	12.9	12.4	12.9	14.0	15.7	16.7	15.5	17.6
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	39.3	39.2	39.5	39.6	39.7	40.5	40.9	42.9	44.2	43.0	43.2
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	15.8	16.3	16.2	16.0	16.6	16.2	15.8	15.5	15.4	14.5	13.8	13.7
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	28.1	28.9	29.2	29.3	30.5	31.4	32.4	34.5	36.9	37.4	36.9	37.4
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	8.4	7.9	7.8	7.7	7.7	8.3	9.2	11.2	13.2	12.3	12.0	11.2
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	85.6	85.6	86.3	86.4	86.7	87.0	87.4	88.0	88.7	88.8	88.8	88.9
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	12.4	12.4	11.8	11.8	11.5	11.3	10.9	10.4	9.8	9.9	9.9	9.6
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	2.0	2.0	1.8	1.8	1.8	1.8	1.7	1.6	1.5	1.3	1.3	1.5
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	48.2	49.3	50.3	51.2	51.7	52.1	52.9	54.0	56.3	56.4	55.1	56.2
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	36.3	36.0	33.9	33.7	32.4	30.8	30.3	30.5	32.8	31.8	31.7	32.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	62.7	64.1	65.9	66.8	67.7	68.5	69.2	70.3	72.4	72.8	71.2	72.4
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	11.0	11.8	12.5	13.5	13.5	12.9	13.5	14.8	16.8	17.1	15.9	18.4
20. Chômage total (milliers)	156	165	194	218	220	219	211	211	194	161	139	154
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	9.8	10.0	11.5	12.7	12.7	12.5	11.9	11.6	10.3	8.5	7.6	8.2
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	17.2	17.4	22.0	25.0	25.6	26.5	26.4	24.5	23.4	19.8	18.8	17.7
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	6.1	5.9	6.6	7.7	7.7	7.6	7.1	7.1	5.9	4.6	3.6	4.1
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	6.1	6.2	7.4	8.4	8.3	8.1	7.9	7.4	7.3	6.5	5.8	5.5

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Danemark												
Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	5117	5111	5129	5152	5197	5210	5232	5255	5277	5298	5321	5339
2. Population des 15-64 ans	3465	3472	3480	3484	3496	3514	3516	3523	3525	3532	3545	3538
3. Emploi total (milliers)	2621	2600	2562	2599	2632	2659	2693	2736	2768	2782	2792	2772
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	2572	2557	2509	2518	2567	2594	2633	2646	2680	2694	2700	2684
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	74.2	73.7	72.1	72.3	73.4	73.8	74.9	75.1	76.0	76.3	76.2	75.9
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	63.3	61.6	59.7	61.6	64.6	65.2	66.6	65.3	65.5	66.0	62.3	63.5
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	82.7	82.2	80.4	80.3	81.3	81.9	82.4	83.1	83.9	84.2	84.4	84.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	52.8	53.0	52.0	50.9	49.8	49.1	51.7	52.0	54.5	55.7	58.0	57.8
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	67.0	64.7	65.6	66.8	67.0	68.1	67.8	69.7	69.3	69.8	69.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	9.1	9.3	9.2	8.6	8.2	8.0	7.7	7.4	7.2	7.2	7.0	7.0
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	23.3	23.0	23.1	21.7	21.8	21.9	22.5	22.3	21.6	21.3	20.2	20.0
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	11.3	10.7	10.6	11.6	11.6	10.9	10.6	9.9	9.6	9.7	9.2	9.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	70.2	70.6	71.1	71.8	70.9	71.3	71.8	72.2	73.0	73.3	73.6	74.2
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	24.5	24.2	23.9	23.7	24.5	24.4	24.0	23.9	23.4	23.1	22.9	22.4
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	5.3	5.2	5.0	4.6	4.6	4.4	4.2	3.9	3.7	3.6	3.5	3.5
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	82.7	82.4	81.4	79.5	79.8	79.8	79.8	79.7	80.6	80.0	79.9	79.6
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	72.0	70.9	69.4	69.0	72.2	73.0	72.9	71.3	72.3	70.7	68.0	68.6
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	91.8	91.5	90.4	88.0	87.6	87.8	87.4	87.7	88.2	87.9	87.9	87.8
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	58.6	58.8	57.5	55.4	54.6	52.8	55.0	55.1	57.5	58.2	60.5	60.4
20. Chômage total (milliers)	225	246	271	213	188	178	148	137	138	126	124	129
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	7.9	8.6	9.6	7.7	6.7	6.3	5.2	4.9	4.8	4.4	4.3	4.5
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	10.7	11.7	12.8	10.2	9.6	9.7	7.7	7.3	8.8	7.0	8.4	7.7
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	2.5	2.4	2.6	2.5	2.0	1.8	1.5	1.3	1.0	1.0	0.8	0.9
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	7.6	8.2	8.8	7.0	7.0	7.0	5.6	5.2	6.3	5.0	5.7	5.2
Hommes												
1. Population totale (milliers)	2512	2513	2523	2537	2560	2573	2578	2584	2609	2620	2632	2640
2. Population des 15-64 ans	1752	1756	1759	1760	1766	1774	1775	1780	1783	1783	1792	1786
3. Emploi total (milliers)	1409	1390	1368	1411	1451	1459	1465	1477	1491	1491	1494	1482
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	1373	1359	1333	1363	1411	1420	1428	1423	1441	1441	1438	1429
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	78.3	77.4	75.8	77.5	79.9	80.1	80.5	79.9	80.8	80.8	80.2	80.0
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	64.0	61.1	59.2	63.0	67.5	67.5	68.5	64.8	68.2	68.5	64.5	65.5
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	86.4	85.8	84.0	85.5	87.0	88.0	88.3	88.5	88.6	88.5	88.2	88.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	64.1	63.9	63.0	62.8	64.7	61.7	62.7	61.3	62.6	64.1	65.5	64.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	74.9	71.8	74.0	76.6	76.4	76.9	76.2	77.6	76.9	76.9	76.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	12.0	12.3	12.2	11.0	10.7	10.5	10.2	9.7	9.6	9.6	9.9	9.7
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	10.8	10.7	11.1	10.5	10.8	11.4	12.2	11.1	10.4	10.2	10.2	11.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	10.7	9.8	9.5	10.8	10.7	10.6	10.2	9.2	8.6	8.5	7.7	7.9
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	58.6	58.7	59.2	60.5	59.9	60.5	60.5	60.9	61.7	62.1	62.3	63.2
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	33.9	33.8	33.6	33.0	33.9	33.4	33.4	33.4	32.8	32.8	32.6	31.7
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	7.5	7.5	7.2	6.5	6.2	6.1	6.1	5.7	5.5	5.1	5.2	5.0
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	86.3	85.7	85.0	84.2	85.4	85.2	84.8	83.8	84.9	84.2	83.8	83.6
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	72.5	70.4	69.1	70.7	74.3	74.5	74.2	70.6	74.9	73.4	70.2	70.7
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	94.6	94.3	93.5	92.2	92.1	92.7	92.4	92.0	92.3	91.7	91.4	91.9
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	70.4	70.2	69.3	68.2	70.3	66.1	66.3	64.4	65.5	66.8	68.4	67.0
20. Chômage total (milliers)	111	123	140	106	86	81	68	59	67	62	59	68
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	7.2	8.0	9.3	7.1	5.6	5.3	4.4	3.9	4.4	4.1	3.9	4.4
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	10.7	11.8	13.1	10.3	8.2	8.5	6.8	7.1	8.8	7.0	7.8	9.4
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	2.0	2.0	2.3	2.2	1.8	1.5	1.1	0.9	0.9	0.9	0.7	0.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	7.6	8.2	8.9	7.2	6.0	6.3	5.0	4.9	6.5	4.9	5.6	6.5
Femmes												
1. Population totale (milliers)	2605	2598	2606	2615	2638	2637	2654	2671	2669	2678	2689	2699
2. Population des 15-64 ans	1715	1719	1724	1727	1733	1743	1744	1743	1743	1749	1752	1752
3. Emploi total (milliers)	1212	1209	1194	1188	1181	1200	1228	1259	1277	1291	1299	1290
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	1199	1198	1176	1155	1157	1174	1205	1223	1239	1253	1261	1255
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	69.9	69.7	68.2	66.9	66.7	67.4	69.1	70.2	71.1	71.6	72.0	71.7
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	62.5	62.0	60.1	59.8	61.4	62.5	64.2	65.8	62.7	63.3	60.1	61.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	79.0	78.6	76.9	75.1	75.4	75.7	76.7	77.6	79.2	79.8	80.6	79.8
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	42.3	42.5	41.4	38.9	35.9	37.1	40.3	42.0	45.8	46.6	49.7	50.4
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	59.5	58.0	57.5	57.3	58.0	59.7	59.8	62.1	62.2	63.0	63.1
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	5.7	6.0	5.9	5.8	5.2	5.0	4.7	4.6	4.4	4.5	3.8	4.0
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	37.8	37.1	37.0	35.0	35.4	34.7	34.9	35.5	34.7	34.1	31.6	30.3
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	12.1	11.6	11.8	12.4	12.6	11.4	11.0	10.6	10.7	11.1	10.7	10.3
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	83.2	83.9	84.4	84.6	84.1	84.2	85.0	85.2	85.7	85.8	86.2	86.5
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	14.1	13.5	13.1	13.0	13.4	13.6	13.1	13.0	12.7	12.3	12.1	11.8
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	2.8	2.7	2.5	2.4	2.5	2.3	1.9	1.8	1.6	1.9	1.6	1.7
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	78.8	78.9	77.6	74.6	74.0	74.2	74.7	75.6	76.1	75.6	75.9	75.5
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	71.2	71.2	69.6	67.0	69.8	71.1	71.0	71.8	69.7	67.8	65.8	66.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	88.8	88.5	87.2	83.9	83.0	82.8	82.6	83.5	84.1	84.0	84.4	83.7
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	47.9	48.5	46.5	42.8	40.2	40.2	43.5	45.3	48.9	49.0	51.9	52.9
20. Chômage total (milliers)	114	124	131	107	102	97	80	78	71	64	65	61
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	8.6	9.2	9.9	8.5	8.1	7.5	6.2	6.0	5.4	4.8	4.9	4.6
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	10.6	11.5	12.5	10.1	11.3	11.0	8.8	7.4	8.8	7.1	8.9	5.8
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	3.0	2.8	3.0	2.8	2.2	2.1	1.9	1.8	1.2	1.1	1.0	1.0
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	7.6	8.3	8.7	6.8	8.0	7.9	6.3	5.4	6.2	5.0	5.9	3.9

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Allemagne

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	78796	79464	80116	80406	80594	80712	80645	80895	80962	81132	81349	81574
2. Population des 15-64 ans	54128	54486	54942	54910	54838	55007	55001	55188	55145	55062	54976	54875
3. Emploi total (milliers)	38454	37878	37365	37304	37382	37270	37208	37616	38077	38752	38917	38687
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	36640	36161	35770	35530	35433	35238	35015	35281	35931	36107	36188	35851
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	67.7	66.4	65.1	64.7	64.6	64.1	63.7	63.9	65.2	65.6	65.8	65.3
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	56.8	54.4	51.7	49.8	47.7	45.5	44.6	45.3	47.2	47.2	46.8	45.6
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	78.8	77.9	76.9	76.7	76.9	76.7	76.6	77.2	78.7	79.3	79.4	78.7
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	38.1	36.2	35.8	36.6	37.7	37.9	38.1	37.7	37.8	37.6	37.9	38.4
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	62.0	60.5	59.8	59.7	58.7	57.9	57.7	58.3	58.6	58.6	58.1
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	9.3	9.6	9.9	10.2	10.3	10.3	10.5	10.6	10.3	10.3	10.5	10.6
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	14.1	14.5	15.2	15.8	16.3	16.7	17.6	18.4	19.3	20.0	20.9	21.4
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	10.1	10.5	10.3	10.4	10.5	11.2	11.8	12.4	13.0	12.7	12.4	11.9
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	59.2	61.2	62.6	63.6	64.3	65.4	66.2	66.8	67.7	68.4	69.0	69.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	36.7	35.3	34.1	33.2	32.7	31.9	31.1	30.6	29.8	29.1	28.6	27.9
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	4.0	3.5	3.3	3.1	3.0	2.7	2.7	2.6	2.6	2.5	2.5	2.5
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	71.6	71.0	70.6	70.8	70.5	70.4	70.6	70.8	71.2	71.1	71.5	71.5
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	60.2	58.1	56.1	54.5	52.2	50.4	49.8	50.1	51.6	51.5	51.1	50.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	83.1	83.2	83.1	83.5	83.4	83.6	84.1	84.6	85.2	85.3	85.6	85.7
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	41.2	39.7	40.1	41.5	42.9	43.9	44.9	44.5	43.7	42.9	43.0	43.0
20. Chômage total (milliers)	:	2510	3020	3222	3115	3396	3787	3594	3333	3066	3110	3396
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	6.4	7.7	8.2	8.0	8.7	9.7	9.1	8.4	7.8	7.8	8.6
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	6.2	7.7	8.4	8.4	9.6	10.4	9.4	8.8	8.5	8.4	9.7
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	2.2	3.1	3.7	3.9	4.2	4.9	4.7	4.3	3.9	3.8	4.0
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	3.6	4.3	4.6	4.4	4.8	5.2	4.8	4.5	4.3	4.2	4.9
Hommes												
1. Population totale (milliers)	38019	38482	38898	39073	39184	39275	39283	39426	39501	39593	39738	39885
2. Population des 15-64 ans	27186	27476	27794	27788	27709	27761	27789	27865	27813	27751	27716	27656
3. Emploi total (milliers)	22330	22065	21756	21634	21562	21337	21237	21377	21484	21747	21715	21443
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	21274	21063	20823	20592	20426	20158	19970	20027	20245	20226	20164	19842
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	78.3	76.7	74.9	74.1	73.7	72.6	71.9	71.9	72.8	72.9	72.8	71.7
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	58.8	56.5	53.7	51.4	49.6	47.9	47.0	47.8	49.8	49.7	49.0	47.2
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	90.3	89.4	87.9	87.2	87.0	86.1	85.7	85.8	86.9	87.2	86.8	85.5
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	53.0	49.4	47.8	48.1	48.5	47.8	47.5	47.2	46.8	46.4	46.5	47.1
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	76.4	74.3	73.4	73.2	71.7	70.6	70.3	70.8	71.1	70.9	69.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	10.5	11.0	11.3	11.7	11.9	12.2	12.6	12.7	12.6	12.5	12.5	12.8
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	2.5	2.7	3.0	3.3	3.6	3.8	4.3	4.7	:	:	:	:
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	9.5	10.0	9.9	9.8	10.1	11.0	11.6	12.2	12.8	12.5	12.1	11.8
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	48.8	50.2	51.3	52.3	52.8	53.7	54.4	55.1	55.9	56.6	57.2	58.0
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	47.0	46.2	45.2	44.4	44.0	43.3	42.6	41.9	41.2	40.5	39.8	39.1
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	4.1	3.6	3.4	3.3	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	2.9	3.0
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	82.0	80.9	80.2	80.1	79.6	79.3	79.2	79.2	79.2	78.9	78.9	78.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	62.1	60.0	58.2	56.6	54.5	53.6	53.3	53.6	54.9	54.7	54.1	53.1
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	94.2	93.8	93.4	93.4	93.1	93.0	93.3	93.4	93.6	93.4	93.4	93.2
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	56.6	53.5	53.0	53.8	54.4	54.6	55.1	54.8	53.7	52.4	52.3	52.3
20. Chômage total (milliers)	:	1140	1461	1582	1547	1793	2016	1925	1795	1660	1717	1925
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	5.1	6.5	7.1	7.0	8.1	9.1	8.6	8.1	7.5	7.8	8.7
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	5.7	7.6	8.6	8.6	10.2	11.3	10.2	9.5	9.3	9.4	11.3
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	1.9	2.5	3.0	3.2	3.7	4.3	4.2	4.0	3.7	3.7	3.9
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	3.4	4.4	4.8	4.6	5.5	6.0	5.5	5.1	5.0	5.0	6.0
Female												
1. Population totale (milliers)	40777	40982	41218	41333	41410	41437	41362	41469	41461	41539	41612	41689
2. Population des 15-64 ans	26942	27011	27148	27122	27129	27246	27212	27324	27332	27311	27260	27218
3. Emploi total (milliers)	16124	15813	15609	15670	15820	15933	15971	16239	16593	17005	17202	17244
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	15366	15098	14947	14938	15007	15080	15044	15254	15685	15881	16024	16009
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	57.0	55.9	55.1	55.1	55.3	55.3	55.3	55.8	57.4	58.1	58.8	58.8
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	54.8	52.4	49.8	48.1	45.7	43.0	42.1	42.7	44.5	44.6	44.6	43.9
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	67.0	66.1	65.4	65.8	66.4	67.0	67.3	68.3	70.3	71.2	71.7	71.7
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	24.0	23.5	24.0	25.2	27.1	28.2	28.7	28.3	28.8	29.0	29.5	29.9
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	47.6	46.4	46.2	46.1	45.8	45.2	45.0	45.8	46.1	46.5	46.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	7.6	7.8	7.9	8.0	8.0	7.7	7.8	7.8	7.5	7.5	8.0	7.9
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	30.2	30.9	32.1	33.2	33.7	33.9	35.3	36.4	:	:	:	:
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	11.0	11.1	10.9	11.0	11.1	11.4	12.1	12.6	13.4	13.0	12.6	12.2
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	73.1	75.9	77.6	78.6	79.3	80.5	81.2	81.5	82.2	82.7	83.0	83.4
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	22.9	20.8	19.4	18.5	17.9	17.1	16.6	16.3	15.8	15.4	15.1	14.7
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	3.9	3.3	3.1	2.9	2.8	2.3	2.2	2.2	2.0	1.9	1.9	1.9
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	61.2	61.0	60.8	61.3	61.3	61.4	61.8	62.2	63.0	63.3	63.9	64.2
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	58.3	56.1	53.9	52.5	49.9	47.1	46.2	46.6	48.3	48.2	48.0	47.7
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	71.8	72.2	72.3	73.2	73.3	73.9	74.6	75.5	76.6	77.0	77.5	78.0
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	26.6	26.3	27.4	29.3	31.5	33.3	34.7	34.1	33.7	33.5	33.7	33.9
20. Chômage total (milliers)	:	1370	1559	1640	1568	1604	1771	1669	1538	1405	1393	1471
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	8.2	9.4	9.8	9.4	9.5	10.4	9.7	8.9	8.1	7.9	8.3
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	6.7	7.8	8.2	8.3	8.8	9.3	8.6	8.0	7.6	7.2	7.9
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	2.7	4.1	4.7	4.8	4.9	5.6	5.3	4.7	4.2	4.1	4.1
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	3.8	4.2	4.3	4.1	4.1	4.3	4.0	3.8	3.6	3.4	3.8

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Grèce

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	9918	9974	10123	10206	10238	10255	10269	10292	10310	10321	10356	10373
2. Population des 15-64 ans	6627	6651	6727	6761	6771	6787	6811	6924	6922	6876	6858	6765
3. Emploi total (milliers)	3754	3807	3838	3834	3820	3805	3784	3940	3941	3935	3921	3914
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	3539	3570	3614	3666	3702	3732	3753	3841	3830	3831	3802	3833
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	53.4	53.7	53.7	54.2	54.7	55.0	55.1	55.5	55.3	55.7	55.4	56.7
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	29.1	28.3	27.4	26.8	26.3	25.4	25.3	28.0	26.8	27.1	26.0	26.6
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	66.9	67.6	67.9	68.5	68.9	69.5	69.7	69.7	69.6	70.0	70.1	71.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	39.7	39.8	39.5	40.1	41.0	41.2	41.0	39.0	39.1	38.6	38.0	39.7
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	53.7	53.3	53.8	54.2	54.6	54.4	55.0	54.5	55.3	55.1	56.3
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	47.4	48.2	47.5	46.7	45.8	45.6	45.4	45.1	43.8	43.3	42.1	41.8
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	3.9	4.5	4.3	4.7	4.8	5.1	4.8	5.6	5.8	4.5	4.0	4.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	12.8	9.6	9.5	9.4	9.4	10.0	10.3	12.1	12.0	12.9	12.6	11.2
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	50.5	50.5	52.5	54.4	55.9	56.0	57.0	57.7	58.0	58.8	59.3	60.0
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	25.9	25.4	24.8	24.6	24.5	24.7	24.2	24.3	23.9	23.9	24.0	23.8
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	23.6	24.2	22.8	20.9	19.6	19.4	18.8	18.0	18.1	17.3	16.8	16.1
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	58.0	58.5	59.0	59.7	60.4	61.1	61.3	62.6	63.0	62.9	62.1	63.1
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	38.8	38.2	37.7	37.2	37.1	37.0	36.8	40.5	39.4	38.5	36.2	36.1
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	71.0	72.0	72.8	73.7	74.3	75.2	75.7	76.7	77.4	77.5	77.2	78.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	40.4	40.7	40.6	41.4	42.4	42.5	42.3	40.3	40.7	40.2	39.7	41.4
20. Chômage total (milliers)	276	318	351	370	386	411	421	483	526	487	452	435
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	7.1	7.9	8.6	8.9	9.2	9.6	9.8	10.9	11.8	11.0	10.4	10.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	22.7	25.2	26.8	27.7	28.5	31.0	30.8	30.1	31.9	29.4	28.0	26.4
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	3.3	3.8	4.2	4.4	4.7	5.2	5.3	5.8	6.4	6.0	5.4	5.1
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	8.7	9.5	10.1	10.3	10.5	11.4	11.2	12.0	12.5	11.3	10.1	9.6
Hommes												
1. Population totale (milliers)	4815	4830	4901	4932	4928	4928	4943	5006	4998	4990	5004	5021
2. Population des 15-64 ans	3205	3204	3247	3257	3255	3258	3276	3374	3368	3337	3334	3308
3. Emploi total (milliers)	2473	2481	2491	2474	2445	2421	2392	2485	2465	2449	2441	2425
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	2328	2322	2340	2358	2361	2368	2363	2415	2386	2374	2360	2364
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	72.6	72.4	72.1	72.4	72.5	72.7	72.1	71.6	70.9	71.1	70.8	71.4
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	36.2	35.5	34.4	33.6	33.1	31.4	31.1	34.1	31.9	32.0	30.2	31.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	90.3	90.1	89.9	89.9	89.8	90.2	89.7	88.8	88.2	88.4	88.5	88.6
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	58.7	58.8	57.9	58.9	59.6	59.8	59.1	55.8	55.4	54.9	55.0	56.0
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	73.4	72.3	72.7	72.8	73.2	72.3	72.1	71.0	71.5	71.2	72.0
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	48.1	49.0	48.4	47.6	47.1	46.9	46.9	46.6	45.6	45.2	44.5	43.8
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	2.2	2.6	2.5	2.8	2.7	3.0	2.6	3.1	3.3	2.5	2.2	2.3
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	13.2	9.8	9.4	9.4	9.1	9.7	9.9	11.3	10.8	11.1	10.9	10.0
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	48.8	48.6	49.8	51.4	52.5	52.6	53.3	52.9	53.4	53.8	53.6	54.2
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	30.2	29.9	29.8	30.0	29.9	30.1	29.8	30.7	30.2	30.3	30.8	31.0
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	21.0	21.5	20.4	18.7	17.6	17.3	16.9	16.5	16.4	15.9	15.6	14.8
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	76.4	76.4	76.6	77.2	77.5	77.6	77.2	77.3	77.1	76.9	76.2	76.6
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	43.6	43.2	42.5	42.0	41.4	40.2	40.0	43.7	41.6	41.0	38.6	39.0
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	93.7	93.7	94.0	94.5	94.6	94.7	94.5	94.3	94.4	94.2	94.0	93.9
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	59.8	60.3	59.8	61.0	61.8	61.8	61.1	57.7	57.6	57.1	57.3	58.1
20. Chômage total (milliers)	111	127	146	157	161	159	166	190	207	190	181	171
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	4.4	5.0	5.7	6.0	6.2	6.1	6.4	7.1	7.8	7.2	6.9	6.6
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	15.9	17.5	18.9	19.7	19.8	21.5	22.0	21.7	23.1	21.7	21.6	19.6
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	1.6	1.8	2.2	2.4	2.5	2.7	2.8	3.1	3.7	3.5	3.1	3.0
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	7.0	7.6	8.1	8.3	8.2	8.7	8.8	9.4	9.6	8.9	8.3	7.6
Femmes												
1. Population totale (milliers)	5104	5144	5222	5274	5310	5327	5326	5286	5312	5332	5352	5352
2. Population des 15-64 ans	3423	3446	3480	3504	3517	3529	3536	3550	3553	3539	3524	3456
3. Emploi total (milliers)	1280	1326	1346	1360	1375	1383	1392	1455	1475	1486	1480	1489
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	1211	1249	1274	1308	1341	1364	1391	1426	1443	1457	1443	1469
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	35.4	36.2	36.6	37.3	38.1	38.7	39.3	40.2	40.6	41.2	40.9	42.5
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	22.6	21.8	21.1	20.6	20.3	20.0	20.0	22.1	21.9	22.4	22.0	21.9
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	44.8	46.4	47.1	48.2	49.1	49.9	50.8	51.4	51.8	52.5	52.7	54.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	21.5	22.0	22.3	23.0	24.1	24.3	24.6	23.4	24.0	23.9	22.5	24.4
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	35.3	35.5	36.1	36.9	37.4	37.8	38.6	38.9	40.0	40.0	41.3
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	46.1	46.7	45.8	45.0	43.7	43.5	42.8	42.5	41.0	40.1	38.3	38.6
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	7.4	8.1	7.7	8.0	8.4	8.7	8.5	10.0	9.9	7.8	7.1	8.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	12.3	9.4	9.7	9.5	10.0	10.5	11.1	13.4	13.9	15.5	15.0	13.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	53.8	54.0	57.5	60.0	61.9	62.0	63.6	66.1	65.9	67.1	68.8	69.6
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	17.7	17.0	15.4	14.9	14.9	15.0	14.3	13.2	13.3	13.2	12.5	12.1
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	28.6	29.1	27.2	25.0	23.2	23.1	22.1	20.7	20.8	19.7	18.7	18.3
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	40.7	41.8	42.6	43.4	44.6	45.8	46.6	48.6	49.7	49.7	48.7	50.1
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	34.3	33.6	33.3	33.0	33.2	34.2	33.8	37.4	37.4	36.0	33.9	33.3
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	49.6	51.6	52.6	54.0	55.2	56.8	57.9	59.9	61.2	61.6	61.2	62.9
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	21.9	22.6	22.8	23.6	24.7	25.0	25.3	24.3	25.1	25.0	23.5	25.5
20. Chômage total (milliers)	165	191	205	213	225	252	254	293	319	297	271	264
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	11.9	12.9	13.6	13.7	14.1	15.2	15.2	16.7	17.8	16.7	15.5	15.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	31.1	34.4	36.1	37.0	38.3	41.0	40.4	39.7	41.1	37.8	35.0	34.3
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	6.4	7.2	7.6	7.7	8.1	9.3	9.3	9.9	10.5	9.8	8.6	8.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	10.3	11.3	11.9	12.0	12.5	13.8	13.4	14.4	15.3	13.6	11.9	11.4

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Espagne

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	38492	38569	38633	38669	38726	38871	38948	39084	39255	39590	39972	40292
2. Population des 15-64 ans	25674	25894	26091	26245	26400	26552	26656	26788	26911	27170	27437	27645
3. Emploi total (milliers)	13966	13772	13381	13318	13571	13745	14147	14698	15206	15723	16094	16300
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	12929	12697	12169	12091	12393	12727	13165	13712	14462	15264	15839	16155
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	50.4	49.0	46.6	46.1	46.9	47.9	49.4	51.2	53.7	56.2	57.7	58.4
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	32.5	30.0	25.3	24.1	24.4	24.2	25.3	27.0	30.4	32.3	33.5	33.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	61.7	60.5	58.7	58.4	59.5	60.6	61.9	63.6	66.1	68.3	69.4	70.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	36.4	36.0	34.5	32.6	32.3	33.2	34.1	35.1	35.0	37.0	39.2	39.7
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	47.8	45.1	44.3	45.1	45.7	47.1	48.9	51.4	53.8	55.3	56.2
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	18.8	19.3	19.2	19.1	18.7	18.9	18.1	18.0	17.2	16.7	16.4	15.8
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	4.7	6.0	6.4	6.7	7.5	7.7	8.0	7.8	8.0	7.9	7.9	7.9
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	33.0	34.2	33.0	34.2	35.2	34.1	33.8	33.2	32.9	32.0	31.7	31.0
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	60.2	61.6	62.9	63.7	64.0	63.9	63.8	63.9	63.9	64.1	64.1	64.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	30.4	29.5	28.4	27.9	28.2	28.3	28.6	28.7	29.2	29.4	29.5	29.4
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	9.4	8.9	8.7	8.4	7.9	7.9	7.7	7.4	6.9	6.5	6.3	5.9
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	58.2	58.1	58.5	58.9	59.0	59.7	60.4	61.0	61.7	63.2	64.5	66.0
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	45.3	43.8	42.7	42.1	40.7	40.0	39.6	39.8	40.9	41.4	42.4	42.9
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	69.1	69.5	70.5	71.6	72.1	73.0	73.6	74.0	74.5	75.7	76.5	78.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	38.5	38.5	37.6	36.0	35.6	36.2	37.1	37.8	37.4	39.5	41.9	42.7
20. Chômage total (milliers)	2068	2341	2917	3133	3007	2961	2816	2562	2182	1995	1889	2081
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	13.2	14.9	18.6	19.8	18.8	18.1	17.0	15.2	12.8	11.3	10.6	11.3
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	27.1	30.2	38.4	40.2	37.8	37.1	34.5	31.1	25.6	22.6	21.4	22.2
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	7.3	7.2	9.2	11.0	10.5	9.7	8.9	7.6	5.9	4.7	3.9	3.9
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	12.1	13.0	15.8	16.2	15.0	14.8	13.9	12.6	10.5	9.5	9.1	9.5
Hommes												
1. Population totale (milliers)	18771	18810	18844	18894	18949	18989	19021	19098	19171	19377	19569	19758
2. Population des 15-64 ans	12595	12741	12876	12970	13065	13166	13241	13342	13425	13588	13747	13879
3. Emploi total (milliers)	9457	9232	8892	8836	8944	9004	9230	9558	9767	9960	10123	10173
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	8805	8549	8116	8016	8165	8316	8545	8902	9288	9666	9957	10079
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	69.9	67.1	63.0	61.8	62.5	63.2	64.5	66.7	69.2	71.1	72.4	72.6
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	40.7	37.1	30.5	29.0	29.5	29.4	30.4	32.7	36.1	37.9	39.7	39.0
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	85.1	82.2	78.8	77.8	78.6	78.9	80.1	82.0	84.3	85.6	85.9	85.8
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	56.4	55.0	51.9	49.1	48.4	50.0	51.3	52.6	52.3	55.2	57.9	58.6
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	66.4	62.2	60.7	61.5	61.8	63.3	65.7	68.5	70.4	71.8	72.2
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	18.8	19.6	19.7	19.9	19.5	19.9	19.5	19.3	18.9	18.4	18.2	17.8
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	1.6	2.2	2.4	2.6	2.9	3.0	3.1	2.9	2.9	2.7	2.7	2.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	30.1	31.5	30.5	32.1	33.5	32.6	32.7	32.4	31.6	30.7	30.0	29.0
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	51.1	52.4	53.7	54.6	54.6	54.3	53.9	53.7	53.4	53.7	53.2	53.8
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	38.3	37.6	36.4	35.8	36.5	36.6	37.3	37.6	38.5	38.8	39.3	39.1
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	10.7	10.1	9.9	9.6	8.9	9.1	8.9	8.7	8.1	7.6	7.5	7.1
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	78.2	76.9	76.4	75.7	75.0	75.3	75.4	75.9	76.3	77.3	78.3	79.0
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	52.6	50.6	48.7	47.2	44.9	44.2	43.6	44.1	45.1	45.6	47.6	47.8
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	93.1	91.9	92.2	92.0	91.7	91.7	91.5	91.5	91.5	91.7	91.6	92.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	60.6	59.5	57.9	55.3	54.0	55.1	56.0	56.8	56.2	59.0	61.4	62.2
20. Chômage total (milliers)	1019	1185	1567	1632	1504	1474	1355	1168	947	845	809	887
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	9.9	11.7	15.5	16.2	14.9	14.4	13.1	11.2	9.0	7.9	7.5	8.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	21.9	25.6	35.1	36.1	32.4	31.6	28.7	24.9	19.7	17.4	16.6	18.4
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	3.7	3.7	5.4	6.9	6.6	6.2	5.7	4.8	3.7	2.8	2.3	2.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	11.6	12.9	16.7	16.6	14.4	14.2	13.0	11.3	9.0	8.1	7.9	8.8
Femmes												
1. Population totale (milliers)	19717	19756	19787	19773	19775	19880	19926	19986	20083	20214	20403	20533
2. Population des 15-64 ans	13087	13158	13218	13278	13336	13387	13416	13446	13486	13583	13689	13766
3. Emploi total (milliers)	4479	4514	4468	4466	4615	4731	4912	5139	5439	5762	5971	6127
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	4124	4148	4053	4075	4228	4411	4619	4810	5174	5598	5883	6076
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	31.5	31.5	30.7	30.7	31.7	32.9	34.4	35.8	38.4	41.2	43.0	44.1
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	25.0	23.3	20.3	19.4	19.5	19.3	20.3	21.4	24.5	26.5	27.1	27.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	38.3	38.8	38.5	38.9	40.3	42.2	43.8	45.1	47.8	51.0	52.8	54.2
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	17.9	18.6	18.3	17.5	17.5	17.6	18.2	18.8	18.8	20.1	21.8	22.0
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	29.5	28.3	28.2	28.9	29.8	31.1	32.2	34.5	37.4	38.8	40.1
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	18.7	18.8	18.3	17.6	17.3	16.9	15.6	15.5	14.3	13.7	13.4	12.5
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	11.5	13.8	14.5	15.0	16.4	16.7	17.1	16.9	17.1	16.8	16.8	16.7
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	38.9	39.5	37.6	38.0	38.3	36.7	35.7	34.7	35.1	34.2	34.3	34.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	78.7	79.7	80.6	81.1	81.6	81.6	82.0	82.4	82.3	81.8	82.2	82.4
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	14.4	13.7	13.1	12.8	12.6	12.8	12.6	12.6	12.9	13.6	13.5	13.5
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	6.9	6.6	6.3	6.1	5.8	5.6	5.4	5.0	4.8	4.6	4.4	4.1
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	38.9	39.9	41.0	42.4	43.3	44.3	45.5	46.1	47.2	49.2	50.7	52.8
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	38.7	37.6	36.9	37.3	36.7	35.9	35.7	35.5	36.6	37.1	37.1	37.7
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	45.2	47.0	48.9	51.2	52.6	54.2	55.6	56.3	57.4	59.6	61.2	63.9
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	18.1	19.0	18.9	18.2	18.6	18.8	19.6	20.2	19.9	21.4	23.6	24.4
20. Chômage total (milliers)	1049	1156	1351	1501	1502	1487	1461	1394	1235	1149	1079	1195
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	19.5	21.0	24.1	26.1	25.3	24.4	23.4	21.8	18.7	16.7	15.4	16.4
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	33.6	36.2	42.8	45.4	44.4	44.0	41.6	38.8	33.0	29.2	27.8	27.3
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	13.9	13.6	15.7	17.8	16.8	15.4	14.1	12.4	9.4	7.6	6.3	6.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	12.5	13.0	15.0	15.8	15.6	15.5	14.9	13.8	12.0	10.9	10.4	10.3

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – France

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	55292	55587	55850	56058	56245	56424	56549	56661	56943	57326	57726	58017
2. Population des 15-64 ans	36335	36431	36546	36664	36778	36866	36927	36976	37172	37430	37682	37849
3. Emploi total (milliers)	22876	22742	22450	22482	22682	22767	22867	23215	23680	24290	24716	24926
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	21934	21824	21662	21657	21893	21937	21994	22242	22645	23237	23659	23859
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	60.4	59.9	59.3	59.1	59.5	59.5	59.6	60.2	60.9	62.1	62.8	63.0
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	31.7	30.1	27.6	26.2	26.1	25.3	24.8	25.6	27.1	28.6	29.5	30.1
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	77.7	77.2	76.8	76.6	77.1	76.9	76.7	77.1	77.7	78.8	79.4	79.5
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	30.3	29.8	29.7	29.6	29.6	29.4	29.0	28.3	28.8	29.9	31.9	34.8
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	57.5	56.9	56.2	56.6	56.7	56.5	56.9	57.3	58.7	59.9	60.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	12.5	12.0	11.6	11.2	10.7	10.4	10.1	9.7	9.5	9.2	8.9	8.7
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	12.3	13.1	14.3	15.2	15.8	16.3	17.0	17.3	17.1	16.7	16.3	16.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	10.3	10.6	10.9	11.5	12.4	12.8	13.4	13.9	14.5	15.2	14.6	13.9
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	67.5	68.4	69.6	70.5	70.9	71.5	72.0	72.5	73.1	73.5	73.6	74.2
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	26.9	26.1	25.1	24.5	24.2	23.8	23.3	22.9	22.5	22.3	22.3	21.9
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	5.6	5.4	5.3	5.1	4.9	4.8	4.7	4.6	4.4	4.2	4.1	3.9
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	66.8	67.1	67.3	67.5	67.8	68.1	68.1	68.4	68.7	68.7	68.8	69.1
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	39.9	39.1	37.7	36.5	35.8	35.2	34.4	34.6	35.7	35.6	36.2	37.3
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	84.6	85.0	85.5	85.9	86.3	86.4	86.2	86.4	86.4	86.3	86.1	86.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	32.6	32.2	31.9	31.7	31.9	32.0	31.5	30.9	31.2	32.1	33.8	36.7
20. Chômage total (milliers)	2202	2434	2766	2916	2799	2968	2964	2867	2736	2381	2212	2286
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	9.1	10.0	11.3	11.8	11.3	11.9	11.8	11.4	10.7	9.3	8.5	8.7
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	20.9	23.1	27.1	28.7	26.9	28.4	28.3	25.6	23.3	19.7	19.0	20.0
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	3.4	3.4	4.0	4.5	4.5	4.6	4.8	4.6	4.2	3.6	3.0	2.7
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	8.2	8.8	10.0	10.1	9.2	9.6	9.5	8.8	8.2	7.0	7.0	7.4
Hommes												
1. Population totale (milliers)	26736	26876	27011	27110	27203	27288	27345	27405	27575	27789	28010	28165
2. Population des 15-64 ans	17874	17912	17983	18046	18102	18152	18178	18202	18331	18485	18631	18707
3. Emploi total (milliers)	13001	12841	12558	12529	12617	12645	12669	12810	13045	13372	13578	13596
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	12454	12309	12106	12057	12164	12165	12169	12264	12466	12786	12992	13008
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	69.7	68.7	67.3	66.8	67.2	67.0	66.9	67.4	68.0	69.2	69.7	69.5
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	34.8	33.0	29.9	28.6	28.8	28.1	27.4	28.4	30.3	31.9	33.3	34.2
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	89.3	88.2	86.9	86.4	86.7	86.3	86.0	86.1	86.5	87.7	88.1	87.3
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	36.2	35.7	35.1	34.3	33.8	33.6	33.2	32.5	32.3	33.6	36.2	39.3
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	69.4	68.1	67.0	67.5	67.4	67.3	67.7	67.8	69.1	70.3	70.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	14.3	13.9	13.6	13.2	12.7	12.5	12.2	11.9	11.6	11.3	11.0	10.9
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	3.5	3.8	4.3	4.8	5.1	5.3	5.5	5.6	5.5	5.3	5.0	5.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	8.9	9.1	9.4	10.4	11.4	11.7	12.4	13.0	13.7	14.2	13.2	12.0
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	57.4	58.4	59.6	60.6	60.8	61.2	61.7	62.3	62.9	63.2	63.4	63.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	36.1	35.4	34.2	33.3	33.3	33.0	32.4	31.9	31.5	31.4	31.4	31.2
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	6.5	6.2	6.1	6.1	5.9	5.9	5.9	5.8	5.6	5.4	5.2	5.1
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	75.4	75.3	75.0	74.9	75.0	75.2	75.1	75.2	75.3	75.2	75.2	75.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	42.2	41.5	39.8	38.6	38.0	37.9	36.9	37.5	39.2	38.8	39.9	41.7
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	95.3	95.1	95.1	95.2	95.2	95.2	94.9	94.6	94.4	94.2	94.0	93.8
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	38.6	38.5	37.8	36.9	36.5	36.6	36.2	35.4	35.1	36.0	38.3	41.8
20. Chômage total (milliers)	956	1083	1304	1370	1280	1385	1393	1322	1257	1057	988	1101
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	7.1	8.1	9.7	10.2	9.5	10.2	10.2	9.7	9.1	7.6	7.0	7.8
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	17.6	19.8	24.8	25.9	23.3	25.5	25.7	23.2	21.3	17.6	17.0	18.3
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	2.4	2.6	3.2	3.8	3.6	3.8	4.0	3.9	3.5	2.9	2.4	2.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	7.3	7.9	9.5	9.5	8.3	9.1	9.1	8.5	8.2	6.8	6.8	7.5
Femmes												
1. Population totale (milliers)	28555	28711	28839	28948	29042	29136	29204	29257	29368	29537	29716	29852
2. Population des 15-64 ans	18461	18519	18563	18617	18676	18714	18749	18774	18842	18945	19051	19142
3. Emploi total (milliers)	9874	9901	9891	9953	10064	10122	10198	10405	10634	10917	11138	11329
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	9481	9515	9556	9600	9729	9772	9825	9979	10178	10451	10667	10852
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	51.4	51.4	51.5	51.6	52.1	52.2	52.4	53.2	54.0	55.2	56.0	56.7
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	28.8	27.3	25.5	24.0	23.4	22.7	22.3	22.8	23.9	25.3	25.7	26.0
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	66.1	66.4	66.8	67.0	67.6	67.7	67.7	68.3	69.0	70.1	71.1	71.8
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	24.9	24.5	24.6	25.2	25.6	25.5	25.0	24.4	25.4	26.3	27.8	30.6
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	46.1	46.3	45.8	46.2	46.5	46.2	46.7	47.2	48.7	50.0	50.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	10.2	9.6	9.1	8.7	8.3	7.8	7.5	7.1	6.9	6.6	6.4	6.2
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	23.9	25.2	26.9	28.3	29.1	30.0	31.2	31.6	31.4	30.8	30.1	29.4
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	12.1	12.4	12.7	12.8	13.6	14.1	14.5	14.8	15.4	16.4	16.2	15.9
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	80.3	81.1	82.0	82.6	83.2	83.9	84.2	84.6	85.0	85.5	85.6	86.2
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	15.2	14.6	13.9	13.6	13.2	12.7	12.5	12.3	12.0	11.7	11.6	11.2
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	4.6	4.4	4.1	3.8	3.6	3.4	3.3	3.2	3.0	2.8	2.7	2.6
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	58.5	59.2	59.8	60.3	60.8	61.1	61.2	61.9	62.3	62.4	62.4	62.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	37.7	36.9	35.7	34.5	33.7	32.7	31.9	31.9	32.3	32.3	32.4	32.9
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	73.9	75.1	76.1	76.9	77.5	77.8	77.8	78.4	78.6	78.5	78.5	78.7
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	27.0	26.5	26.5	26.9	27.5	27.7	27.2	26.7	27.5	28.3	29.5	31.9
20. Chômage total (milliers)	1246	1351	1462	1546	1520	1584	1571	1545	1479	1324	1224	1185
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	11.6	12.4	13.2	13.8	13.5	13.9	13.7	13.4	12.7	11.2	10.3	9.9
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	24.5	26.5	29.5	31.6	30.7	31.5	31.2	28.3	25.6	22.3	21.6	22.2
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	4.6	4.5	4.8	5.4	5.5	5.6	5.7	5.5	5.1	4.4	3.7	3.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	9.2	9.6	10.4	10.7	10.1	10.1	9.8	9.0	8.2	7.2	7.1	7.4

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Irlande

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	3476	3492	3484	3523	3543	3572	3623	3709	3754	3799	3853	3909
2. Population des 15-64 ans	2159	2190	2200	2241	2282	2332	2388	2455	2503	2549	2600	2649
3. Emploi total (milliers)	1143	1155	1170	1220	1274	1324	1408	1521	1617	1692	1741	1765
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	1109	1120	1137	1188	1240	1291	1374	1488	1584	1660	1708	1730
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	51.4	51.1	51.7	53.0	54.4	55.4	57.5	60.6	63.3	65.1	65.7	65.3
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	38.8	36.9	36.4	37.1	37.5	37.5	41.3	45.6	49.1	50.7	49.5	47.9
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	60.1	60.4	61.3	63.0	64.9	66.5	68.1	70.9	73.4	75.4	76.4	76.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	38.0	37.9	38.4	38.8	39.2	39.7	40.4	41.7	43.7	45.3	46.8	48.1
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	48.3	48.4	49.6	50.8	51.5	53.2	55.5	58.6	60.6	60.7	60.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	23.4	23.5	23.0	22.3	21.6	20.7	20.5	19.8	19.0	18.4	17.8	17.6
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	8.3	9.1	10.5	11.1	11.6	11.4	13.6	16.5	16.4	16.4	16.4	16.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	8.4	8.8	9.3	9.6	10.0	9.3	9.0	7.2	5.2	5.7	5.2	5.4
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	57.0	58.3	59.5	59.6	60.3	61.1	61.0	62.2	62.8	63.3	63.8	65.0
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	28.9	28.1	27.4	27.9	27.8	27.7	28.6	28.8	28.6	29.0	29.1	28.1
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	14.0	13.6	13.1	12.5	11.9	11.2	10.4	9.0	8.6	7.7	7.1	6.9
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	60.9	60.4	61.1	61.8	61.9	62.5	64.1	65.6	67.1	68.1	68.4	68.4
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	50.5	48.2	48.5	47.9	46.5	45.7	49.0	51.4	53.7	54.4	53.4	52.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	69.9	69.9	70.8	71.9	72.7	74.0	75.0	76.2	77.3	78.4	79.0	79.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	41.8	41.4	41.9	42.2	42.3	42.5	43.0	43.9	45.5	46.5	48.1	49.3
20. Chômage total (milliers)	197	209	216	203	178	174	152	123	96	75	69	80
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	14.7	15.4	15.6	14.3	12.3	11.7	9.9	7.5	5.6	4.3	3.9	4.4
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	22.4	24.4	25.3	23.0	19.5	18.2	15.4	11.3	8.4	6.7	6.7	8.0
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	9.4	9.7	10.0	9.7	8.0	7.4	6.0	3.9	2.6	1.6	1.2	1.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	10.8	11.5	11.9	10.7	8.8	8.0	7.1	5.5	4.3	3.4	3.3	3.9
Male												
1. Population totale (milliers)	1739	1742	1737	1752	1762	1779	1804	1841	1863	1887	1913	1941
2. Population des 15-64 ans	1093	1103	1107	1124	1145	1172	1199	1232	1256	1280	1305	1329
3. Emploi total (milliers)	755	747	744	767	795	817	855	915	962	1000	1023	1027
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	727	718	717	741	768	790	828	888	935	974	997	999
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	66.5	65.1	64.8	65.9	67.1	67.5	69.1	72.1	74.5	76.1	76.4	75.2
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	41.1	38.7	37.6	38.4	39.6	39.7	43.8	48.7	52.2	54.4	53.3	51.0
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	80.1	78.6	78.5	79.7	81.0	81.8	82.6	84.9	86.9	88.2	88.6	87.3
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	60.2	59.5	59.4	59.5	59.7	59.0	58.8	60.1	61.7	63.3	64.7	65.1
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	63.4	62.7	63.9	65.2	65.2	67.0	70.0	73.6	75.9	75.6	74.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	30.1	30.6	30.1	29.6	28.9	27.6	27.5	26.6	25.8	25.3	24.9	24.9
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	3.5	3.8	4.6	4.9	5.1	4.9	6.0	7.5	7.2	6.9	6.6	6.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	6.3	6.7	7.4	8.1	8.3	7.2	6.9	5.6	4.1	4.6	4.3	4.5
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	46.3	47.3	48.1	48.0	48.7	49.3	49.0	49.7	49.8	50.2	50.2	50.8
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	34.4	33.6	33.6	34.2	34.3	34.7	36.0	37.1	37.3	38.2	39.0	38.6
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	19.3	19.1	18.4	17.7	16.9	16.0	15.0	13.2	12.9	11.6	10.8	10.6
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	78.6	76.8	76.6	76.8	76.4	76.2	77.1	78.2	79.0	79.7	79.7	79.0
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	54.5	51.5	51.1	50.8	49.7	48.9	52.3	55.0	57.2	58.4	57.6	56.0
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	92.8	91.1	90.8	91.1	90.9	91.3	91.1	91.6	91.8	92.0	91.8	91.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	66.2	65.0	64.8	64.8	64.4	63.2	62.8	63.4	64.1	65.1	66.5	66.7
20. Chômage total (milliers)	124	132	134	126	109	106	93	76	58	45	42	49
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	14.2	15.1	15.4	14.2	12.2	11.5	9.9	7.7	5.7	4.3	4.0	4.6
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	23.6	25.7	27.1	24.8	20.8	19.0	16.0	11.6	8.3	6.4	6.9	8.8
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	9.6	10.0	10.3	10.1	8.5	7.8	6.5	4.7	3.2	2.1	1.6	1.7
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	12.4	13.0	13.6	12.3	10.0	9.0	7.9	6.1	4.5	3.6	3.8	4.7
Female												
1. Population totale (milliers)	1737	1749	1747	1772	1781	1792	1819	1868	1891	1913	1940	1968
2. Population des 15-64 ans	1066	1087	1094	1117	1137	1160	1189	1223	1247	1269	1296	1320
3. Emploi total (milliers)	388	409	427	453	479	507	553	607	655	692	718	739
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	383	403	421	448	473	501	546	600	649	686	712	731
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	35.9	37.1	38.5	40.1	41.6	43.2	45.9	49.0	52.0	54.0	54.9	55.4
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	36.4	35.0	35.3	35.7	35.4	35.1	38.8	42.4	45.8	46.8	45.7	44.8
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	39.9	42.3	44.2	46.5	49.0	51.3	53.8	57.1	60.0	62.6	64.2	64.9
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	16.2	16.5	17.7	18.2	18.6	20.2	21.6	23.1	25.5	27.2	28.8	30.8
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	33.1	33.8	35.3	36.4	37.8	39.3	41.0	43.6	45.2	45.7	47.0
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	10.4	10.5	10.6	9.9	9.6	9.5	9.6	9.4	8.9	8.5	7.8	7.5
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	17.6	18.7	20.8	21.6	22.4	22.0	25.4	30.0	30.0	30.1	30.5	30.4
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	11.6	11.8	11.9	11.6	12.1	11.9	11.7	9.3	6.6	7.1	6.2	6.3
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	78.0	78.5	79.5	79.3	79.5	80.1	79.7	81.1	81.9	82.2	83.3	84.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	18.3	18.0	16.7	17.1	16.9	16.3	17.0	16.3	15.7	15.7	14.9	13.6
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	3.7	3.5	3.8	3.6	3.5	3.6	3.3	2.6	2.4	2.1	1.8	1.7
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	42.8	43.8	45.5	46.7	47.3	48.7	51.1	52.9	55.0	56.5	57.1	57.8
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	46.3	44.7	45.6	44.9	43.1	42.3	45.5	47.7	50.1	50.4	49.1	48.6
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	46.6	48.7	51.0	52.9	54.6	56.8	59.1	60.9	62.9	64.9	66.2	67.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	17.8	17.9	19.1	19.8	20.2	21.6	22.9	24.2	26.6	27.9	29.5	31.6
20. Chômage total (milliers)	73	78	81	77	68	68	60	47	38	31	28	30
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	15.8	16.0	16.0	14.6	12.5	11.8	9.9	7.3	5.5	4.3	3.8	4.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	20.8	22.7	23.1	20.8	17.9	17.2	14.6	11.0	8.6	7.1	6.4	7.1
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	9.2	9.2	9.5	9.1	7.3	6.7	5.1	2.8	1.9	1.0	0.8	0.7
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	9.2	9.9	10.2	9.0	7.5	7.0	6.2	5.0	4.0	3.3	2.9	3.2

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Italie

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	56149	56343	56493	56605	56746	56867	56933	57044	57229	57382
2. Population des 15-64 ans	:	:	38470	38587	38634	38623	38648	38667	38639	38642	38645	38676
3. Emploi total (milliers)	23032	22920	22348	22017	21993	22130	22215	22448	22698	23129	23567	23888
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	20130	19818	19691	19788	19837	20088	20356	20752	21169	21478
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	52.3	51.4	51.0	51.2	51.3	52.0	52.7	53.7	54.8	55.5
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	28.3	26.5	25.6	25.3	25.2	25.6	25.7	26.4	26.3	25.8
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	66.8	65.9	65.6	65.7	65.7	66.3	67.0	68.0	69.2	70.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	30.2	29.3	28.4	28.6	27.9	27.7	27.6	27.7	28.0	28.9
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	51.5	51.0	49.9	49.5	49.5	49.3	50.5	51.0	51.7	52.7	53.6
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	27.5	27.3	26.7	26.7	26.9	26.9	26.7	26.6	26.2	26.1	25.8	25.4
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	5.5	5.9	6.3	6.5	6.8	7.3	7.9	8.4	8.4	8.6
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	6.2	6.8	7.4	7.4	7.9	8.6	9.5	10.1	9.8	9.9
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	61.1	61.8	62.3	62.6	63.0	63.8	64.0	64.3	64.9	65.5	65.8	66.1
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	31.8	31.3	31.2	31.1	31.0	30.5	30.4	30.4	30.1	29.6	29.3	29.2
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	7.1	6.9	6.6	6.3	6.0	5.7	5.6	5.3	5.0	4.9	4.9	4.7
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	58.3	57.8	57.8	58.1	58.2	59.0	59.6	60.1	60.6	61.1
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	40.8	39.4	38.8	38.4	38.3	38.8	38.3	38.4	36.6	35.5
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	71.9	71.7	71.9	72.2	72.4	73.2	73.8	74.3	75.1	75.7
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	31.1	30.3	29.5	29.8	29.2	29.0	29.0	29.0	29.2	30.2
20. Chômage total (milliers)	2023	2055	2296	2498	2605	2628	2653	2711	2629	2455	2249	2160
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	8.5	8.7	10.1	11.0	11.5	11.5	11.6	11.7	11.3	10.4	9.4	9.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	25.5	26.7	30.1	31.9	33.3	33.6	33.5	33.5	32.3	30.7	28.1	27.2
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	5.8	6.7	7.3	7.5	7.5	7.0	6.8	6.4	5.8	5.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	12.4	12.7	13.0	12.9	12.8	12.9	12.3	11.7	10.2	9.7
Male												
1. Population totale (milliers)	:	:	27132	27235	27310	27372	27462	27540	27580	27651	27764	27858
2. Population des 15-64 ans	:	:	18982	19066	19110	19128	19174	19210	19211	19232	19258	19293
3. Emploi total (milliers)	:	:	14636	14372	14298	14299	14309	14379	14434	14610	14738	14875
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	13158	12910	12776	12761	12748	12838	12920	13076	13201	13332
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	69.3	67.7	66.9	66.7	66.5	66.8	67.3	68.0	68.6	69.1
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	33.5	31.4	30.4	30.2	30.2	30.7	30.1	30.7	30.4	30.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	87.1	85.4	84.5	84.2	83.9	84.0	84.3	84.9	85.5	86.0
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	48.0	46.3	44.6	43.9	42.0	41.4	41.2	40.9	40.4	41.3
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	69.0	68.3	66.4	65.5	65.1	64.8	66.3	66.7	67.0	67.6	68.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	29.0	29.1	29.6	29.8	29.7	29.7	29.4	29.6	29.4	29.0
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	2.5	2.7	2.9	3.0	3.1	3.4	3.5	3.7	3.5	3.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	5.0	5.7	6.2	6.5	6.9	7.6	8.2	8.7	8.3	8.4
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	56.6	56.9	57.2	57.7	58.0	58.0	58.2	58.8	58.8	58.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	37.0	36.8	36.7	36.3	36.1	36.3	36.3	35.9	35.9	36.0
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	6.4	6.3	6.1	6.0	5.9	5.6	5.4	5.3	5.3	5.2
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	75.0	74.2	73.5	73.4	73.2	73.6	73.8	74.1	74.1	74.4
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	46.0	44.6	43.7	43.2	43.1	43.8	42.6	42.5	40.6	39.9
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	91.7	91.0	90.4	90.3	90.1	90.3	90.5	90.6	90.7	91.0
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	49.4	47.9	46.4	45.7	43.9	43.4	43.2	42.8	42.3	43.0
20. Chômage total (milliers)	917	947	1095	1224	1263	1277	1274	1295	1246	1156	1057	1018
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	6.0	6.3	7.5	8.5	8.8	8.9	8.9	9.0	8.6	8.0	7.3	7.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	22.4	23.2	26.3	28.6	29.1	29.3	29.1	29.4	28.7	27.1	24.9	24.1
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	4.1	5.0	5.4	5.7	5.7	5.4	5.2	4.9	4.5	4.1
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	12.4	12.9	12.8	12.8	12.5	12.9	12.1	11.4	10.1	9.6
Female												
1. Population totale (milliers)	:	:	29016	29108	29183	29233	29284	29327	29353	29393	29465	29524
2. Population des 15-64 ans	:	:	19489	19522	19525	19496	19475	19457	19428	19410	19388	19383
3. Emploi total (milliers)	:	:	7712	7645	7695	7831	7906	8069	8263	8518	8828	9013
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	6973	6909	6916	7027	7089	7250	7437	7677	7968	8146
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	35.8	35.4	35.4	36.0	36.4	37.3	38.3	39.6	41.1	42.0
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	23.2	21.8	20.9	20.4	20.3	20.7	21.3	22.1	22.1	21.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	46.6	46.3	46.6	47.3	47.6	48.5	49.6	50.9	52.8	54.0
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	14.1	13.7	13.5	14.5	14.8	15.0	15.0	15.3	16.2	17.3
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	34.7	34.3	34.0	33.8	34.3	34.3	35.0	35.7	36.7	38.1	39.2
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	22.5	22.4	21.9	21.8	21.4	21.2	20.8	20.3	19.8	19.5
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	11.2	12.0	12.7	12.9	13.4	14.3	15.6	16.5	16.6	16.9
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	8.2	8.7	9.3	8.8	9.4	10.3	11.5	12.2	11.9	12.0
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	72.7	73.1	73.6	74.7	74.7	75.1	76.4	76.8	77.3	77.9
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	20.5	20.7	20.5	20.1	20.2	20.1	19.4	19.1	18.6	18.2
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	6.8	6.3	5.9	5.3	5.1	4.7	4.2	4.1	4.1	3.9
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	41.9	41.9	42.3	43.0	43.5	44.6	45.5	46.3	47.3	47.9
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	35.8	34.4	34.1	33.7	33.6	33.9	34.0	34.3	32.6	31.0
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	52.1	52.6	53.4	54.1	54.7	56.0	57.1	57.9	59.3	60.3
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	14.5	14.2	14.1	15.2	15.5	15.7	15.8	16.1	16.9	18.1
20. Chômage total (milliers)	1106	1108	1201	1273	1342	1351	1379	1416	1383	1299	1191	1141
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	12.9	13.0	14.5	15.4	16.1	15.9	16.1	16.1	15.5	14.3	12.9	12.2
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	29.6	31.0	35.0	36.2	38.5	39.1	39.2	38.6	36.9	35.0	32.1	31.4
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	8.8	9.8	10.5	10.6	10.5	9.5	9.3	8.8	8.0	7.2
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	12.5	12.4	13.1	13.1	13.0	13.0	12.4	11.9	10.4	9.7

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Luxembourg

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	384	384	391	397	404	411	416	420	425	430	433	436
2. Population des 15-64 ans	265	266	269	272	275	278	280	282	285	288	293	295
3. Emploi total (milliers)	196	201	204	209	214	220	226	237	248	262	277	286
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	161	163	164	163	162	165	168	171	176	181	185	188
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	60.8	61.4	60.8	59.9	58.7	59.2	59.9	60.5	61.7	62.7	63.1	63.7
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	50.8	48.9	45.4	42.1	38.3	36.6	34.5	32.9	31.8	31.9	32.3	32.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	73.0	73.9	73.4	73.2	72.2	73.3	74.4	75.1	76.9	78.2	78.7	79.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	23.8	24.9	25.4	23.5	23.7	22.9	23.9	25.1	26.4	26.7	25.6	28.3
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	59.6	58.9	58.0	56.6	57.4	58.3	58.0	59.1	60.4	60.0	60.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	8.6	8.3	8.1	7.8	7.6	7.5	7.3	7.1	6.8	6.4	6.1	5.9
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	6.5	6.9	8.0	8.5	8.0	8.2	9.1	9.8	10.4	10.4	10.6
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	3.4	3.9	4.3	4.1	4.2	4.1	4.9	5.2	5.3	5.6	5.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	66.9	67.6	68.6	70.0	70.5	71.6	72.2	72.9	74.3	75.3	76.1	76.3
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	30.2	29.7	29.0	27.8	27.5	26.5	25.9	25.2	24.0	23.1	22.7	22.5
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	2.9	2.7	2.4	2.2	2.0	1.9	1.9	1.8	1.7	1.6	1.3	1.2
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	61.8	62.7	62.4	62.0	60.6	61.2	61.6	62.1	63.2	64.1	64.4	65.5
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	52.3	50.8	47.8	45.6	41.4	40.1	37.2	35.2	34.1	34.1	34.5	34.7
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	74.0	75.2	75.1	75.3	74.2	75.3	76.1	76.9	78.5	79.7	80.0	81.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	24.1	25.2	25.6	23.7	23.7	23.0	24.1	25.3	26.7	27.0	25.7	28.3
20. Chômage total (milliers)	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	1.6	2.1	2.6	3.2	2.9	2.9	2.7	2.7	2.4	2.3	2.1	2.8
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	3.1	3.8	5.2	7.1	7.2	8.2	7.9	6.9	6.9	7.2	7.3	8.3
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	0.4	0.4	0.8	0.9	0.7	0.8	0.9	0.9	0.7	0.6	0.6	0.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	1.6	2.0	2.5	3.1	2.9	3.3	2.9	2.5	2.3	2.5	2.6	2.8
Hommes												
1. Population totale (milliers)	188	189	193	196	199	203	206	208	210	212	214	215
2. Population des 15-64 ans	135	135	137	138	140	140	141	142	144	146	148	149
3. Emploi total (milliers)	:	128	131	135	140	142	145	149	157	166	175	177
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	104	104	104	104	104	104	105	106	107	109	111	112
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	77.1	76.5	76.4	74.9	74.4	74.3	74.3	74.5	74.5	75.0	75.0	75.6
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	53.2	49.9	47.2	43.3	39.6	38.3	36.9	34.9	34.1	35.0	34.6	36.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	94.2	93.7	93.2	92.5	92.2	92.1	92.1	92.8	92.8	92.9	93.2	93.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	34.6	35.1	37.0	34.1	35.1	35.5	35.4	35.2	35.8	37.2	35.9	37.9
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	76.3	76.6	74.8	74.7	74.6	75.0	74.9	74.7	75.9	74.9	76.0
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	8.1	8.1	7.6	8.0	8.2	7.9	7.8	7.2	7.1	6.7	7.1
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	1.0	0.9	1.1	1.4	1.1	1.0	1.5	1.5	1.7	1.4	2.0
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	2.6	3.1	3.5	3.8	4.0	3.5	4.7	5.2	4.6	5.2	4.8
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	55.8	56.4	58.7	60.1	60.9	61.2	62.6	63.8	64.9	65.9	65.6
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	41.1	40.9	38.8	37.8	36.8	36.4	35.3	34.4	33.3	32.6	32.8
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	3.1	2.7	2.5	2.1	2.3	2.3	2.1	1.8	1.9	1.6	1.5
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	78.0	77.8	78.0	77.1	76.1	76.1	75.8	75.9	75.9	76.3	76.3	77.1
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	54.9	52.1	49.8	47.0	42.8	42.1	39.2	37.1	36.3	37.2	37.1	38.3
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	95.2	94.9	94.8	94.7	93.9	93.7	93.6	94.3	94.2	94.2	94.4	95.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	34.8	35.6	37.4	34.2	35.1	35.6	35.6	35.2	36.2	37.9	36.1	37.9
20. Chômage total (milliers)	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	1.3	1.7	2.2	2.6	2.0	2.2	2.0	1.9	1.8	1.8	1.7	2.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	3.1	4.0	4.8	7.1	6.6	8.0	6.5	6.5	6.1	6.6	7.5	6.4
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	0.4	0.4	0.7	0.8	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7	0.5	0.5	0.6
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	1.6	2.0	2.5	3.3	2.8	3.3	2.5	2.5	2.0	2.4	2.8	2.4
Femmes												
1. Population totale (milliers)	195	194	198	201	204	208	210	212	214	218	219	220
2. Population des 15-64 ans	131	131	132	134	136	138	139	140	141	142	145	146
3. Emploi total (milliers)	:	72	72	74	74	78	82	87	91	97	102	109
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	57	60	59	59	58	60	63	65	69	71	74	75
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	44.0	45.7	44.8	44.4	42.6	43.8	45.3	46.2	48.6	50.1	50.9	51.6
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	48.3	47.8	43.6	40.9	36.9	34.8	32.1	30.8	29.4	28.8	29.8	28.1
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	50.8	53.0	52.8	52.9	51.4	53.9	56.1	56.9	60.5	63.0	63.9	64.6
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	13.5	15.0	14.2	13.3	12.6	10.8	12.9	15.5	17.2	16.4	15.2	18.6
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	42.4	40.8	40.8	38.1	39.9	41.3	41.2	43.5	44.6	45.1	45.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	8.6	8.1	8.2	6.9	6.3	6.3	5.8	5.9	5.2	5.0	4.1
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	16.2	17.7	20.5	21.8	20.5	21.0	22.0	24.0	25.1	25.8	24.6
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	4.7	5.3	5.8	4.7	4.6	5.0	5.2	5.2	6.6	6.4	5.5
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	88.1	90.3	89.6	89.9	90.5	91.1	90.2	91.7	92.5	92.6	92.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	9.8	7.8	8.6	8.5	8.3	7.8	8.4	6.9	6.5	6.6	6.6
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	2.1	1.9	1.8	1.6	1.2	1.1	1.4	1.4	1.1	0.8	0.8
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	45.0	47.1	46.4	46.4	44.6	45.9	47.1	48.1	50.3	51.6	52.2	53.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	49.7	49.5	45.7	44.1	40.0	38.0	35.1	33.2	31.7	30.9	31.8	31.1
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	51.9	54.6	54.5	55.0	53.5	56.2	58.0	59.1	62.3	64.7	65.3	66.9
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	13.8	15.1	14.2	13.4	12.7	10.8	13.0	15.8	17.4	16.4	15.2	18.6
20. Chômage total (milliers)	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	2.3	2.8	3.3	4.1	4.3	4.2	3.9	4.0	3.3	3.1	2.7	3.9
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	3.1	3.6	5.6	7.1	7.8	8.4	9.5	7.3	7.9	7.9	6.9	10.5
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	0.5	0.6	0.9	1.0	1.0	1.1	1.3	1.1	0.8	0.6	0.7	1.0
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	1.6	1.7	2.6	3.0	2.9	3.3	3.4	2.5	2.5	2.5	2.4	3.2

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Pays-Bas

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	14777	14889	15036	15132	15217	15290	15383	15485	15591	15679	15837	15964
2. Population des 15-64 ans	10270	10328	10395	10457	10494	10532	10575	10618	10670	10722	10801	10871
3. Emploi total (milliers)	6873	6986	6986	7036	7143	7308	7544	7742	7946	8123	8277	8346
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	6443	6609	6607	6687	6789	6981	7248	7458	7650	7819	8005	8089
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	62.7	64.0	63.6	64.0	64.7	66.3	68.5	70.2	71.7	72.9	74.1	74.4
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	54.5	56.0	53.7	53.9	54.6	54.9	58.6	61.9	64.5	68.7	70.4	70.0
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	72.7	73.9	73.8	74.1	74.9	76.8	78.7	80.0	81.1	81.7	82.8	82.8
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	28.1	28.7	28.8	29.1	28.9	30.5	32.0	33.9	36.4	38.2	39.6	42.3
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	51.9	51.6	51.3	51.4	52.1	54.1	55.6	56.8	57.5	58.1	58.1
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	15.1	15.5	15.6	15.9	15.7	15.8	15.8	15.3	14.4	14.2	13.9	13.8
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	33.1	34.8	35.2	36.7	37.4	38.0	37.9	38.9	39.7	41.5	42.2	43.9
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	8.4	10.4	10.5	11.3	11.4	12.3	11.8	13.0	12.3	13.7	14.3	14.4
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	71.4	71.9	72.5	73.4	74.2	74.8	75.1	75.8	76.1	76.4	76.8	77.2
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	24.3	23.7	23.1	22.3	21.8	21.2	20.9	20.6	20.3	20.1	19.9	19.5
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	4.3	4.4	4.4	4.3	4.0	4.0	3.9	3.6	3.5	3.5	3.3	3.3
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	67.0	67.5	68.0	68.8	69.3	70.3	72.0	73.0	74.1	75.2	75.8	76.5
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	60.7	61.0	60.5	61.0	62.1	61.6	64.5	67.4	69.3	72.9	73.8	73.7
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	77.1	77.5	78.1	79.1	79.5	80.7	82.0	82.5	83.3	83.7	84.3	84.8
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	29.3	29.5	29.7	30.0	30.0	31.7	33.0	34.5	37.3	39.0	40.2	43.3
20. Chômage total (milliers)	373	373	442	489	478	443	374	296	251	224	198	230
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	5.5	5.3	6.2	6.8	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.4	2.7
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	7.8	8.1	10.6	10.9	11.4	11.1	9.1	7.6	6.8	5.6	5.3	5.2
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	2.3	2.4	3.2	3.2	3.0	3.0	2.3	1.5	1.1	0.7	0.6	0.7
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	4.7	4.9	6.4	6.6	7.1	6.9	5.8	5.0	4.6	4.1	4.0	3.9
Hommes												
1. Population totale (milliers)	7319	7378	7462	7508	7559	7595	7642	7690	7741	7789	7865	7930
2. Population des 15-64 ans	5190	5221	5265	5296	5323	5342	5362	5382	5405	5431	5469	5502
3. Emploi total (milliers)	4202	4201	4165	4159	4227	4291	4409	4491	4548	4639	4691	4693
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	3933	3964	3929	3944	4006	4087	4227	4314	4372	4460	4526	4536
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	75.8	75.9	74.6	74.5	75.3	76.5	78.8	80.2	80.9	82.1	82.8	82.4
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	54.9	55.8	53.5	53.4	55.2	55.3	60.2	62.8	64.6	70.0	71.2	70.6
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	89.4	89.1	87.8	87.4	88.0	89.3	90.7	91.4	91.7	92.2	92.7	91.8
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	41.9	41.7	40.9	40.7	39.7	41.4	44.3	47.5	49.6	50.2	51.1	54.6
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	70.5	69.6	68.9	69.0	69.7	71.7	73.1	73.8	74.7	75.0	74.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	15.4	17.0	16.8	17.0	17.0	17.6	17.5	17.0	16.0	16.0	15.6	15.8
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	15.6	15.2	15.3	16.3	16.7	16.9	17.2	18.1	18.0	19.3	20.0	21.2
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	6.2	7.3	7.4	8.6	9.1	9.3	9.3	10.5	9.7	11.2	11.9	12.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	61.5	62.2	62.6	63.1	64.4	65.1	65.4	66.6	66.7	67.0	67.2	67.5
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	33.2	32.3	32.1	31.5	30.4	29.8	29.7	29.0	29.0	28.8	28.8	28.4
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	5.2	5.5	5.4	5.4	5.2	5.1	4.9	4.4	4.3	4.2	3.9	4.1
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	79.8	79.1	79.2	79.7	79.7	80.3	81.9	82.6	82.9	84.1	84.3	84.5
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	60.7	60.8	61.4	61.8	62.1	62.1	65.9	68.1	68.8	73.7	74.4	74.5
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	93.2	92.1	92.1	92.4	92.4	92.8	93.5	93.4	93.4	93.9	94.0	93.6
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	43.5	42.4	42.0	41.8	41.1	42.7	45.4	48.2	50.6	51.2	51.8	55.8
20. Chômage total (milliers)	161	171	227	256	234	205	163	132	103	99	92	120
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	3.9	4.1	5.4	6.0	5.5	4.8	3.7	3.0	2.3	2.1	2.0	2.5
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	7.0	8.0	11.4	11.6	10.7	10.5	7.9	7.4	5.1	4.6	4.7	5.3
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	1.9	2.0	2.8	3.0	2.9	2.6	1.8	1.3	0.9	0.5	0.5	0.6
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	4.2	4.9	7.0	7.1	6.6	6.5	5.1	5.0	3.5	3.4	3.5	4.0
Femmes												
1. Population totale (milliers)	7458	7511	7574	7624	7657	7695	7741	7795	7849	7890	7972	8035
2. Population des 15-64 ans	5081	5107	5130	5160	5171	5190	5213	5236	5266	5291	5332	5368
3. Emploi total (milliers)	2670	2785	2820	2877	2916	3016	3134	3251	3398	3484	3585	3653
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	2511	2645	2678	2744	2783	2894	3022	3144	3278	3359	3479	3553
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	49.4	51.8	52.2	53.2	53.8	55.8	58.0	60.1	62.3	63.5	65.3	66.2
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	54.1	56.2	53.8	54.4	54.0	54.5	57.0	61.0	64.4	67.3	69.6	69.5
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	55.4	58.0	59.2	60.3	61.3	63.7	66.3	68.3	70.2	70.8	72.5	73.6
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	14.9	16.2	17.0	17.7	18.3	19.7	19.9	20.3	23.1	26.1	28.0	29.9
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	33.3	33.6	33.8	33.8	34.5	36.6	38.3	40.0	40.5	41.6	42.0
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	14.6	13.2	13.7	14.4	13.9	13.3	13.4	12.8	12.4	11.9	11.7	11.2
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	60.5	64.4	64.6	66.1	67.4	68.1	67.3	67.6	68.9	71.0	71.3	73.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	11.9	15.1	14.9	15.1	14.6	16.3	15.3	16.4	15.6	16.8	17.4	17.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	87.0	87.1	87.3	88.4	88.5	89.1	88.9	88.6	88.9	88.9	89.3	89.6
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	10.2	10.2	9.8	8.9	9.2	8.5	8.5	8.9	8.6	8.7	8.3	8.2
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	2.8	2.7	2.9	2.6	2.3	2.4	2.6	2.5	2.5	2.4	2.4	2.2
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	54.1	55.7	56.4	57.7	58.6	60.1	61.8	63.2	65.2	66.0	67.1	68.3
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	60.6	61.2	59.5	60.4	62.3	61.1	63.0	66.8	69.8	72.0	73.1	73.0
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	60.3	62.2	63.6	65.3	66.0	68.2	70.1	71.3	72.9	73.2	74.3	75.7
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	15.7	17.1	17.9	18.5	19.0	20.9	20.9	20.9	24.0	26.7	28.4	30.6
20. Chômage total (milliers)	213	201	215	233	244	238	211	164	148	126	106	110
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	7.9	7.2	7.5	7.9	8.1	7.7	6.6	5.0	4.4	3.6	2.9	3.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	8.7	8.2	9.7	10.2	12.1	11.8	10.4	7.9	8.4	6.7	6.1	5.2
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	2.8	3.2	3.9	3.5	3.3	3.5	3.0	1.8	1.4	1.0	0.8	0.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	5.2	5.0	5.8	6.2	7.5	7.3	6.6	5.1	5.8	4.9	4.5	3.8

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Autriche

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	7837	7887	7899	7908	7915	7922	7942	7967	8001
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	5283	5309	5316	5324	5333	5345	5373	5411	5464
3. Emploi total (milliers)	3951	3959	3934	3929	3928	3904	3924	3965	4020	4050	4077	4061
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	3620	3650	3607	3611	3621	3666	3678	3707	3787
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	68.5	68.8	67.8	67.8	67.9	68.6	68.5	68.5	69.3
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	60.4	57.4	55.3	54.7	54.5	54.1	52.4	51.4	51.8
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	79.7	80.6	80.3	80.8	81.0	81.9	82.6	82.9	84.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	27.2	29.7	29.1	28.3	28.4	29.7	28.9	28.9	30.0
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	65.8	63.6	63.5	63.8	63.9	63.5	63.4	63.0
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	12.6	13.6	14.0	14.7	15.7	16.4	16.4	18.2	20.2
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	4.8	6.8	7.9	7.8	7.9	7.9	8.0	7.8	7.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	71.1	71.4	70.8	70.9	71.0	71.3	71.0	71.3	73.0
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	63.6	60.6	59.1	58.5	58.0	57.0	55.3	54.7	56.0
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	82.4	83.5	83.5	84.2	84.4	84.9	85.3	85.9	88.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	28.1	30.8	30.4	29.6	29.9	31.2	30.5	30.5	31.8
20. Chômage total (milliers)	130	135	151	147	149	165	167	171	151	140	140	166
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	4.0	3.8	3.9	4.4	4.4	4.5	3.9	3.7	3.6	4.3
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	6.3	5.7	5.6	6.3	6.7	6.4	5.4	5.3	5.8	6.8
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	1.1	1.0	1.2	1.2	1.3	1.3	1.2	1.0	0.9	0.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	3.5	3.4	3.7	3.9	3.7	3.1	2.9	3.2	3.7	
Male												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	3782	3809	3815	3819	3821	3825	3838	3855	3877
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	2639	2656	2658	2659	2661	2664	2676	2695	2721
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	2237	2243	2223	2227	2244	2267	2281	2266	2210
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	2062	2085	2054	2049	2050	2067	2069	2060	2060
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	78.1	78.5	77.3	77.1	77.0	77.6	77.3	76.4	75.7
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	63.4	61.0	58.8	58.3	57.9	58.6	57.0	55.6	55.8
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	90.3	91.0	90.1	90.4	90.5	90.8	91.3	90.6	89.9
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	38.4	42.2	41.6	40.3	40.5	42.6	41.2	40.1	39.8
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	78.3	76.0	75.9	76.4	76.9	76.9	76.2	76.0	74.8
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	3.6	3.8	3.7	4.1	4.4	4.2	4.1	4.8	5.7
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	4.3	6.6	7.8	7.5	8.0	7.9	7.4	7.2	7.4
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	80.8	81.1	80.5	80.3	80.3	80.6	80.0	79.5	80.1
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	66.4	64.1	62.7	62.0	61.2	61.5	60.0	59.4	60.9
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	93.1	93.6	93.4	93.9	94.1	93.9	94.0	93.7	94.5
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	39.7	44.0	43.8	42.5	42.8	45.1	43.6	42.4	42.9
20. Chômage total (milliers)	53	57	67	64	66	78	78	81	72	67	67	87
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	3.1	3.0	3.1	3.7	3.7	3.8	3.4	3.1	3.2	4.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	5.1	4.6	4.5	5.3	5.6	5.0	4.3	4.8	5.2	6.5
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	0.8	0.7	0.9	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	0.7	0.6
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	2.9	2.8	3.2	3.4	3.0	2.6	2.8	3.1	3.9	
Female												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	4056	4078	4083	4089	4093	4097	4104	4112	4124
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	2644	2653	2658	2665	2672	2681	2697	2716	2743
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	1691	1684	1680	1697	1719	1753	1769	1811	1851
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	1559	1565	1553	1562	1571	1599	1608	1647	1729
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	58.9	59.0	58.4	58.6	58.8	59.6	59.6	60.7	63.1
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	57.4	53.8	51.8	51.1	51.2	49.7	47.9	47.1	47.7
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	68.8	70.1	70.3	71.0	71.3	73.0	73.8	75.2	78.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	17.2	18.2	17.3	17.0	17.1	17.6	17.2	18.4	20.9
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	53.4	51.2	51.3	51.3	51.0	51.0	51.0	50.9	51.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	24.5	26.8	27.6	28.6	30.5	32.2	32.2	34.9	37.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	5.4	6.9	8.1	8.1	7.7	8.0	8.8	8.6	6.7
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	61.4	61.7	61.2	61.5	61.7	62.1	62.0	63.2	66.0
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	60.7	57.0	55.4	55.1	54.9	52.6	50.6	50.1	51.1
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	71.5	73.1	73.3	74.3	74.6	75.8	76.5	78.1	81.8
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	17.6	18.7	17.9	17.4	17.7	18.2	18.1	19.2	21.5
20. Chômage total (milliers)	77	77	84	83	83	87	89	91	80	74	72	79
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	5.0	4.9	5.0	5.2	5.4	5.4	4.7	4.3	4.2	4.5
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	7.6	7.0	6.8	7.4	8.0	7.9	6.6	6.0	6.5	7.0
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	1.6	1.5	1.5	1.6	1.8	1.5	1.2	1.1	1.1	1.1
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	4.1	4.0	4.2	4.4	4.4	3.5	3.1	3.3	3.6	

Source: Eurostat. Remarque: Dans le cas de l'Autriche, l'emploi agricole, tel qu'il est enregistré dans les comptes nationaux, englobe un nombre significatif de personnes effectuant de petits travaux ou des travaux purement occasionnels. Calculée sur la base de l'EFT et limitée aux personnes exerçant un emploi agricole à titre d'activité principale, la part de l'agriculture dans l'emploi est nettement plus faible: 5,7 % en 2000, contre 64,7 % pour les services et 29,6 % pour l'industrie. Compte tenu de ces divergences dans l'estimation des parts des différents secteurs dans l'emploi, aucune donnée ne peut être fournie.

Indicateurs clés de l'emploi – Portugal

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	9864	9848	9893	9931	9976	10032	10082	10120	10159	10217	10294	10371
2. Population des 15-64 ans	6551	6694	6747	6861	6897	6893	6869	6859	6878	6906	6959	7012
3. Emploi total (milliers)	4631	4602	4545	4570	4567	4629	4744	4868	4928	5029	5098	5107
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	4422	4416	4361	4382	4383	4416	4510	4590	4646	4725	4782	4784
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	67.5	66.0	64.6	63.9	63.5	64.1	65.7	66.9	67.6	68.4	68.7	68.2
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	51.7	47.3	43.1	41.1	39.2	39.8	42.5	43.1	43.1	42.4	43.0	42.1
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	79.2	78.7	78.8	78.2	78.2	78.2	79.0	80.0	80.6	81.8	82.3	81.6
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	50.3	47.8	45.4	46.5	45.8	47.1	48.2	50.0	50.3	50.7	50.1	50.9
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	65.5	63.8	62.1	61.9	61.8	62.5	64.8	65.7	66.8	67.2	67.1
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	27.1	27.2	27.7	28.8	28.8	29.0	29.0	28.4	27.0	26.3	27.3	26.9
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	7.4	7.2	7.5	8.1	8.1	9.4	10.8	11.0	11.0	11.0	11.0	11.2
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	13.6	12.5	11.5	11.4	12.0	13.6	15.4	17.2	18.7	19.9	20.4	21.7
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	54.5	55.7	55.2	54.5	54.6	54.1	52.1	51.4	52.9	52.8	53.2	53.8
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	33.5	33.0	33.5	34.1	34.3	34.2	35.1	35.2	34.5	34.5	34.0	33.8
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	12.0	11.3	11.3	11.4	11.0	11.6	12.8	13.4	12.7	12.7	12.7	12.4
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	70.5	68.9	68.5	68.6	68.4	69.0	70.2	70.7	70.9	71.5	71.8	72.1
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	56.4	52.0	48.7	47.2	45.6	46.3	48.5	48.1	47.4	46.6	47.4	47.6
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	82.1	81.5	82.6	83.1	83.4	83.3	83.7	83.9	84.1	84.8	85.2	85.4
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	51.5	48.8	46.9	48.1	47.2	48.7	50.0	51.7	51.9	52.4	51.7	52.9
20. Chômage total (milliers)	200	201	266	329	345	347	329	257	228	208	213	272
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	4.2	4.3	5.6	6.9	7.3	7.3	6.8	5.1	4.5	4.1	4.1	5.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	9.4	10.4	12.8	15.0	16.5	16.7	15.1	10.5	8.9	8.8	9.2	11.5
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	1.8	1.4	2.0	2.7	3.3	3.4	3.3	2.2	1.8	1.7	1.5	1.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	5.1	5.1	5.8	6.5	6.8	6.9	6.5	5.2	4.4	4.3	4.6	5.5
Hommes												
1. Population totale (milliers)	4749	4711	4756	4786	4820	4857	4851	4875	4893	4924	4966	5007
2. Population des 15-64 ans	3156	3202	3235	3302	3343	3339	3336	3356	3368	3383	3412	3441
3. Emploi total (milliers)	2638	2604	2557	2566	2558	2590	2644	2708	2717	2768	2800	2796
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	2514	2482	2440	2451	2450	2464	2513	2549	2555	2592	2618	2613
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	79.7	77.5	75.4	74.2	73.3	73.8	75.3	75.9	75.9	76.6	76.7	75.9
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	59.1	53.9	48.8	46.3	44.1	45.1	48.1	47.6	48.0	48.5	49.0	47.7
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	92.2	91.5	90.8	89.6	89.3	89.0	89.2	89.7	89.6	90.0	90.2	89.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	67.9	63.9	61.9	63.0	61.0	62.5	63.0	63.4	61.3	62.1	61.3	61.2
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	78.3	75.6	73.2	72.2	72.1	72.8	75.8	75.8	76.7	77.3	76.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	26.3	27.0	27.5	29.1	30.0	30.3	30.1	29.2	28.0	27.4	28.6	28.3
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	4.1	4.1	4.3	4.6	4.3	5.2	6.0	6.2	6.4	6.5	6.7	7.0
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	12.4	11.1	10.3	10.3	11.0	13.0	14.5	16.0	17.2	18.2	18.6	20.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	49.9	50.5	49.3	48.8	47.8	47.4	44.6	43.9	45.1	44.6	45.1	44.9
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	39.5	39.3	40.3	40.7	41.7	41.6	43.6	44.0	43.6	44.0	43.4	43.9
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	10.6	10.2	10.4	10.5	10.5	11.0	11.8	12.1	11.3	11.4	11.5	11.3
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	81.2	79.5	78.2	78.0	77.3	77.9	79.1	79.3	79.2	79.3	79.4	79.5
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	59.4	55.0	50.8	49.5	48.2	49.6	52.1	51.5	51.8	51.8	52.8	52.9
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	94.2	93.9	94.1	94.0	93.8	93.4	93.2	93.1	92.9	92.5	92.7	92.6
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	69.5	65.6	64.2	65.5	63.0	64.6	65.3	65.8	63.9	64.5	63.3	63.5
20. Chômage total (milliers)	76	94	124	160	170	170	161	113	109	91	91	122
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	2.8	3.6	4.8	6.1	6.5	6.5	6.1	4.1	3.9	3.3	3.2	4.2
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	6.6	8.9	10.7	13.4	15.0	14.3	12.0	8.3	7.2	6.6	7.1	9.6
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	1.5	1.4	2.0	2.8	3.3	3.3	3.0	1.9	1.5	1.4	1.2	1.4
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	3.8	4.7	5.2	6.2	6.7	6.5	5.7	4.3	3.8	3.6	3.9	5.1
Femmes												
1. Population totale (milliers)	5115	5138	5137	5145	5156	5175	5230	5245	5265	5293	5329	5365
2. Population des 15-64 ans	3398	3492	3513	3559	3554	3555	3534	3504	3511	3523	3546	3571
3. Emploi total (milliers)	1995	1999	1989	2006	2010	2039	2100	2160	2212	2261	2299	2310
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	1903	1929	1918	1929	1931	1950	1996	2041	2091	2133	2164	2171
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	56.0	55.2	54.6	54.2	54.3	54.9	56.5	58.3	59.6	60.5	61.0	60.8
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	43.1	39.9	36.8	35.4	33.8	33.9	36.7	38.4	38.2	36.3	36.9	36.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	67.3	67.2	68.0	67.8	68.1	68.3	69.3	70.7	72.0	73.9	74.6	74.0
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	35.5	34.7	31.9	32.8	32.4	34.0	35.8	38.3	40.6	40.7	40.2	41.9
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	54.0	53.1	52.0	52.3	52.2	53.1	54.5	56.2	57.4	57.6	58.0
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	28.1	27.5	27.8	28.2	27.1	27.4	27.7	27.4	25.8	24.9	25.7	25.2
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	11.7	11.1	11.7	12.6	13.0	14.7	16.8	17.1	16.7	16.5	16.4	16.3
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	15.0	14.3	13.0	12.8	13.1	14.3	16.5	18.6	20.5	21.8	22.6	23.6
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	60.7	62.5	62.9	61.9	63.3	62.7	61.6	60.8	62.4	62.9	63.2	64.6
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	25.4	24.7	24.7	25.7	25.0	24.8	24.3	24.2	23.3	22.8	22.5	21.7
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	13.8	12.8	12.5	12.4	11.7	12.5	14.1	15.0	14.3	14.3	14.3	13.7
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	60.2	58.6	59.0	59.5	59.7	60.4	61.7	62.5	63.0	63.9	64.5	65.0
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	51.7	46.9	45.0	43.8	41.9	42.3	44.7	44.5	43.0	41.2	42.0	42.2
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	70.8	70.1	72.0	73.1	73.6	73.9	74.6	75.1	75.7	77.3	78.1	78.3
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	36.4	34.9	32.7	33.7	33.4	35.4	37.1	39.5	41.5	41.8	41.5	43.5
20. Chômage total (milliers)	124	107	142	170	175	178	168	144	119	117	122	150
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	5.9	5.1	6.7	7.9	8.2	8.2	7.6	6.4	5.2	5.1	5.1	6.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	12.8	12.1	15.2	16.9	18.4	19.8	18.9	13.0	11.1	11.5	12.0	13.9
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	2.2	1.4	2.1	2.8	3.4	3.7	3.6	2.7	2.1	2.1	1.9	2.2
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	6.5	5.5	6.4	6.8	6.9	7.3	7.3	6.0	5.0	5.1	5.2	5.9

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Finlande

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	4994	5022	5045	5070	5088	5105	5119	5133	5144	5156	5166	5180
2. Population des 15-64 ans	3358	3374	3384	3394	3398	3404	3413	3426	3440	3453	3450	3458
3. Emploi total (milliers)	2337	2168	2033	2010	2058	2086	2153	2194	2249	2301	2330	2337
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	2360	2197	2065	2047	2094	2125	2160	2212	2282	2319	2350	2354
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	70.3	65.1	61.0	60.3	61.6	62.4	63.3	64.6	66.4	67.2	68.1	68.1
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	44.8	35.9	30.4	28.4	29.8	30.6	34.2	36.1	40.0	41.1	41.8	40.7
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	84.3	79.6	75.3	75.1	76.4	77.3	77.7	79.1	80.4	80.9	81.5	81.6
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	40.3	37.0	34.8	33.2	34.4	35.4	35.6	36.2	39.0	41.6	45.7	47.8
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	56.5	57.5	59.5	60.6	64.2	64.9	65.7	65.8
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	12.9	13.2	13.4	13.4	13.7	13.5	13.2	12.4	12.4	12.2	11.9	11.7
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	10.1	10.4	11.3	11.5	11.6	11.4	10.9	11.4	12.1	12.3	12.2	12.8
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	18.1	17.4	16.8	16.3	16.4	16.0
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	62.3	63.5	64.3	64.7	65.1	65.5	65.5	65.9	66.0	66.3	67.0	67.6
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	28.7	27.5	26.8	26.5	27.0	27.1	27.5	27.8	27.8	27.7	27.4	27.2
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	9.0	9.0	8.9	8.8	7.9	7.4	7.0	6.4	6.2	6.0	5.6	5.3
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	75.1	73.4	72.6	72.0	72.6	72.9	72.4	72.8	73.9	74.5	75.0	74.9
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	53.1	48.3	45.3	42.5	42.1	42.2	45.6	47.1	50.9	52.3	52.1	51.5
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	88.7	87.6	87.2	87.1	87.7	87.7	86.9	87.3	87.8	87.9	88.0	88.0
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	42.5	41.6	41.1	41.0	42.9	44.8	41.8	41.7	43.5	45.8	50.3	52.1
20. Chômage total (milliers)	169	292	405	408	382	363	314	285	261	253	238	237
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	6.6	11.7	16.3	16.6	15.4	14.6	12.7	11.4	10.2	9.8	9.1	9.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	16.3	26.4	33.6	34.0	29.7	28.0	25.2	23.5	21.4	21.4	19.8	21.0
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	4.9	4.1	3.0	2.8	2.5	2.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	9.0	13.3	15.8	14.9	12.8	12.0	11.6	11.1	10.9	11.1	10.3	10.8
Hommes												
1. Population totale (milliers)	2413	2429	2442	2456	2466	2476	2484	2492	2499	2507	2512	2521
2. Population des 15-64 ans	1680	1689	1697	1703	1705	1709	1715	1722	1728	1735	1733	1738
3. Emploi total (milliers)	1204	1112	1047	1038	1078	1099	1135	1161	1181	1210	1220	1210
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	1214	1124	1061	1055	1095	1118	1136	1168	1196	1216	1227	1216
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	72.3	66.6	62.5	62.0	64.2	65.4	66.2	67.8	69.2	70.1	70.8	70.0
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	45.1	35.6	30.9	28.8	31.7	32.3	36.1	38.3	41.7	42.2	42.9	41.1
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	85.8	80.7	76.4	76.5	79.0	80.2	80.6	82.4	83.5	84.3	84.7	83.8
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	44.0	39.5	37.0	35.2	35.6	37.8	38.1	38.4	40.1	42.9	46.6	48.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	59.1	60.5	63.5	64.8	68.4	69.3	69.8	69.3
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	16.5	17.3	17.6	17.5	17.9	17.4	17.0	15.7	16.0	15.9	15.4	15.2
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	6.7	7.3	8.0	8.2	8.2	8.0	7.0	7.3	7.7	8.0	7.9	8.3
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	15.3	14.3	13.8	12.9	12.9	12.5
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	48.3	49.6	50.5	51.0	51.2	51.7	51.4	52.1	51.9	52.0	53.0	53.3
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	40.6	39.0	37.9	37.9	38.8	39.0	39.6	39.8	40.0	40.1	39.6	39.8
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	11.1	11.5	11.6	11.2	10.0	9.3	8.9	8.1	8.1	7.9	7.4	6.9
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	78.3	76.7	75.9	75.4	75.9	76.1	75.5	76.1	76.8	77.2	77.6	77.0
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	55.0	50.1	47.7	45.2	45.3	45.3	48.1	49.5	52.7	53.5	53.3	52.1
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	91.6	90.8	90.4	90.2	90.8	90.6	89.7	90.4	90.7	90.8	90.9	90.5
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	46.4	44.6	43.5	43.5	44.6	47.1	44.4	44.3	45.1	47.3	51.3	53.0
20. Chômage total (milliers)	106	178	235	235	204	186	160	143	130	122	117	123
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	8.0	13.6	18.1	18.1	15.7	14.3	12.3	10.9	9.8	9.1	8.6	9.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	19.0	30.1	36.4	37.2	30.7	29.5	25.4	22.8	20.8	21.1	19.6	21.2
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	4.9	4.3	3.2	2.8	2.7	2.5
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	10.8	15.6	17.8	17.2	14.1	13.4	12.3	11.3	10.9	11.3	10.4	11.0
Femmes												
1. Population totale (milliers)	2581	2593	2604	2614	2622	2629	2634	2640	2645	2649	2654	2659
2. Population des 15-64 ans	1678	1685	1688	1691	1693	1695	1698	1705	1711	1718	1717	1720
3. Emploi total (milliers)	1133	1057	986	972	979	987	1017	1032	1068	1091	1109	1127
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	1146	1073	1005	992	999	1007	1024	1044	1086	1103	1123	1138
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	68.3	63.7	59.5	58.7	59.0	59.4	60.3	61.2	63.4	64.2	65.4	66.2
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	44.5	36.2	30.0	27.9	27.9	29.0	32.4	33.9	38.3	40.0	40.7	40.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	82.8	78.3	74.1	73.7	73.7	74.2	74.7	75.7	77.1	77.3	78.1	79.2
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	36.9	34.9	33.0	31.6	33.4	33.3	33.3	34.1	38.0	40.4	45.0	47.2
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	53.8	54.3	55.5	56.4	60.2	60.5	61.8	62.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	9.1	8.9	9.0	9.1	9.3	9.3	9.1	8.7	8.5	8.2	8.1	8.0
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	13.6	13.7	14.8	14.9	15.4	15.2	15.3	15.9	16.9	17.0	16.8	17.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	21.0	20.5	19.8	19.8	19.9	19.5
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	77.2	78.3	79.1	79.5	80.3	80.9	81.2	81.3	81.5	82.2	82.4	82.9
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	16.0	15.4	14.8	14.3	14.1	13.9	13.9	14.2	14.3	14.0	13.9	13.5
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	6.7	6.3	6.1	6.2	5.6	5.2	4.8	4.4	4.2	3.8	3.7	3.6
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	71.8	70.2	69.3	68.7	69.3	69.7	69.3	69.5	71.1	71.8	72.4	72.8
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	51.1	46.4	42.9	39.8	38.9	39.2	43.1	44.8	49.1	51.0	50.9	50.9
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	85.8	84.4	83.9	83.9	84.4	84.7	83.9	84.0	84.7	84.9	85.0	85.5
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	39.0	38.9	39.1	38.6	41.4	42.7	39.4	39.3	42.0	44.4	49.4	51.2
20. Chômage total (milliers)	62	114	170	174	178	176	154	142	131	131	121	114
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	5.1	9.6	14.4	14.8	15.1	14.9	13.0	12.0	10.7	10.6	9.7	9.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	13.4	22.5	30.6	30.5	28.6	26.3	25.0	24.3	22.1	21.6	20.0	20.9
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	4.9	4.0	2.8	2.7	2.3	2.0
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	7.2	11.0	13.7	12.6	11.4	10.5	10.9	10.9	10.9	11.0	10.2	10.6

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Suède

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	8516	8576	8629	8706	8765	8789	8804	8818	8834	8857	8889	8930
2. Population des 15-64 ans	5553	5569	5578	5611	5638	5649	5658	5670	5685	5708	5739	5776
3. Emploi total (milliers)	:	:	4077	4041	4103	4069	4015	4078	4163	4265	4346	4355
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	4414	4225	3977	3939	3997	3973	3930	3988	4078	4168	4249	4252
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	79.5	75.9	71.3	70.2	70.9	70.3	69.5	70.3	71.7	73.0	74.0	73.6
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	53.2	45.9	37.3	36.5	37.6	35.9	35.6	37.7	39.9	42.2	44.2	42.8
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	90.5	87.4	83.6	82.3	82.9	82.0	80.9	81.4	82.7	83.9	84.6	84.2
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	69.6	67.3	63.4	62.0	62.0	63.4	62.6	63.0	63.9	65.0	66.7	68.0
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	63.9	62.8	61.9	62.4	63.8	65.1	68.4	68.1
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	5.5	5.6	5.6	5.5	5.6	5.5	5.5	5.4	5.2	5.0
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	20.5	20.8	20.5	20.2	20.2	19.8	19.7	19.5	21.1	21.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	12.0	14.1	14.7	14.4	15.1	16.1	16.5	15.8	15.3	15.2
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	72.8	73.1	72.4	72.5	72.7	72.8	73.3	73.7	74.3	74.8
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	23.8	23.6	24.4	24.4	24.3	24.4	24.0	23.6	23.1	22.6
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	3.4	3.3	3.2	3.1	2.9	2.8	2.7	2.7	2.6	2.5
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	81.8	79.9	77.7	76.7	77.0	77.1	76.5	76.2	76.8	77.3	77.9	77.6
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	58.7	54.2	49.6	48.2	47.4	46.1	45.5	45.7	46.8	48.1	50.0	49.1
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	92.2	90.8	89.3	88.2	88.7	88.5	87.8	87.3	87.6	87.9	88.0	87.7
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	70.1	68.1	65.1	64.3	65.1	67.0	66.4	66.4	67.6	68.6	70.0	71.2
20. Chômage total (milliers)	143	252	401	412	391	426	437	362	300	253	224	228
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	3.1	5.6	9.1	9.4	8.8	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	7.6	13.2	22.0	22.0	19.1	20.5	20.6	16.1	12.3	10.5	10.9	11.8
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	0.2	0.5	1.4	2.3	2.3	2.8	3.1	2.6	1.9	1.4	1.0	1.0
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	4.5	7.2	10.9	10.6	9.0	9.4	9.3	7.5	6.2	5.4	5.9	6.4
Hommes												
1. Population totale (milliers)	4157	4192	4222	4265	4298	4315	4327	4340	4353	4371	4393	4421
2. Population des 15-64 ans	2817	2826	2832	2848	2862	2868	2873	2879	2887	2899	2916	2935
3. Emploi total (milliers)	:	:	2102	2093	2139	2129	2106	2145	2186	2237	2270	2266
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	2366	2228	2067	2051	2092	2082	2061	2096	2136	2179	2208	2200
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	84.0	78.8	73.0	72.0	73.1	72.6	71.8	72.8	74.0	75.2	75.7	74.9
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	67.1	54.6	42.4	40.9	42.1	40.3	39.3	41.2	43.0	44.2	43.7	41.8
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	91.4	87.9	83.6	82.7	84.0	83.3	82.5	83.4	84.4	85.8	86.6	85.9
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	75.3	72.0	67.0	65.4	65.2	66.7	65.1	66.1	67.3	67.8	69.4	70.4
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	69.5	67.9	67.3	68.5	69.3	70.0	73.6	72.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	8.4	8.4	8.3	8.3	8.3	8.1	7.9	7.9	7.6	7.4
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	6.8	7.3	7.3	7.4	7.5	7.4	8.0	8.2	10.8	11.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	11.1	13.7	13.6	13.0	13.3	13.9	14.2	13.8	12.9	12.8
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	58.1	58.6	57.9	58.3	59.0	59.4	60.0	60.7	61.5	62.0
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	35.9	35.6	36.7	36.5	36.3	36.2	35.8	35.1	34.5	34.2
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	6.0	5.8	5.4	5.2	4.7	4.3	4.2	4.2	4.0	3.8
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	86.3	83.2	80.0	79.1	79.6	79.6	79.0	79.0	79.4	79.8	79.9	79.4
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	72.1	62.7	54.5	52.2	51.3	49.8	48.9	49.1	49.9	50.2	50.0	48.5
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	93.3	91.8	90.1	89.5	90.4	90.2	89.7	89.6	89.7	90.2	90.4	89.8
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	75.7	72.9	69.0	68.2	68.6	70.8	69.7	70.3	71.5	72.1	73.1	74.3
20. Chômage total (milliers)	83	157	247	248	225	236	238	194	155	139	124	127
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	3.4	6.6	10.7	10.8	9.7	10.1	10.2	8.4	6.6	5.9	5.2	5.3
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	8.3	15.7	25.6	24.9	20.4	21.3	21.1	16.4	12.2	11.0	11.9	12.0
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	0.3	1.0	2.6	3.9	3.6	3.8	4.0	3.2	2.2	1.7	1.2	1.2
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	5.0	8.6	12.8	12.1	9.7	10.0	9.8	7.8	6.4	5.9	6.3	6.4
Femmes												
1. Population totale (milliers)	4354	4381	4403	4438	4464	4472	4474	4477	4480	4486	4496	4510
2. Population des 15-64 ans	2732	2739	2743	2759	2773	2779	2783	2789	2797	2809	2823	2841
3. Emploi total (milliers)	:	:	1973	1947	1964	1939	1909	1932	1977	2028	2077	2089
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	2056	2001	1911	1889	1907	1892	1871	1893	1942	1990	2041	2053
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	75.3	73.1	69.7	68.5	68.8	68.1	67.2	67.9	69.4	70.9	72.3	72.2
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	40.4	37.4	32.3	32.2	33.2	31.8	31.9	34.3	36.9	40.1	44.7	43.8
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	89.5	87.0	83.6	81.9	81.8	80.7	79.1	79.5	80.9	81.9	82.5	82.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	64.9	63.2	60.5	59.1	59.2	60.5	60.4	60.0	60.7	62.1	64.0	65.6
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	58.5	57.8	56.7	56.4	58.5	60.2	63.3	63.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	2.5	2.7	2.8	2.6	2.7	2.8	2.9	2.8	2.7	2.6
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	36.0	36.2	35.8	34.9	34.7	34.3	33.3	32.3	33.0	33.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	12.8	14.5	15.8	15.8	16.9	18.3	18.7	17.8	17.6	17.6
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	87.9	88.1	87.6	87.5	87.4	87.3	87.6	87.8	88.1	88.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	11.5	11.2	11.5	11.6	11.6	11.6	11.3	11.1	10.7	10.1
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	0.6	0.7	0.8	0.9	1.0	1.1	1.1	1.2	1.2	1.2
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	77.7	76.8	75.4	74.4	74.6	74.7	74.0	73.5	74.2	74.8	75.7	75.8
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	47.0	46.5	45.6	45.2	44.6	43.4	42.9	42.8	44.0	46.1	50.1	49.7
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	91.0	89.7	88.1	86.7	86.8	86.7	85.6	85.0	85.4	85.5	85.5	85.5
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	65.4	64.0	61.7	60.8	61.9	63.5	63.4	62.6	63.8	65.2	66.9	68.2
20. Chômage total (milliers)	61	95	154	164	166	190	199	168	145	114	100	101
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	2.8	4.4	7.3	7.8	7.8	9.0	9.5	8.0	6.8	5.3	4.5	4.5
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	6.8	10.7	18.2	19.0	17.7	19.8	20.1	15.8	12.4	9.9	9.9	11.6
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	0.0	0.1	0.4	0.8	1.0	1.5	2.0	1.8	1.4	1.0	0.8	0.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	4.0	5.8	8.9	9.1	8.3	8.9	8.8	7.1	6.1	5.0	5.5	6.5

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Royaume-Uni

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	56748	56919	57112	57294	57491	57686	57891	58116	58373	58629	58856	59037
2. Population des 15-64 ans	37084	37216	37250	37273	37407	37592	37768	37965	38226	38496	38761	39009
3. Emploi total (milliers)	27764	26978	26766	27002	27266	27700	28199	28548	28987	29303	29481	29535
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	25720	25275	25099	25307	25609	25955	26415	26773	27139	27515	27803	27961
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	69.4	67.9	67.4	67.9	68.5	69.0	69.9	70.5	71.0	71.5	71.7	71.7
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	60.5	56.8	54.9	54.8	55.2	55.7	56.5	56.7	56.6	56.7	56.7	56.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	77.5	76.5	76.2	76.7	77.2	77.7	78.6	79.3	79.9	80.4	80.6	80.6
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	48.7	47.6	46.7	47.4	47.5	47.7	48.3	49.0	49.6	50.8	52.3	53.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	59.3	58.6	58.7	59.2	59.4	60.2	60.7	61.2	61.7	62.2	62.1
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	13.4	12.8	12.9	13.2	13.3	13.1	12.8	12.3	12.0	11.7	11.2	11.5
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	22.2	22.9	23.7	24.0	24.1	24.6	24.6	24.5	24.6	24.8	24.6	24.9
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	5.7	5.9	6.3	6.9	7.2	7.3	7.6	7.3	7.0	6.9	6.7	6.3
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	73.8	75.0	75.9	76.2	76.4	76.7	76.6	76.6	77.6	78.2	79.2	80.0
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	24.9	23.7	22.7	22.5	22.5	22.1	22.1	22.2	21.2	20.6	19.8	19.0
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	1.3	1.4	1.4	1.3	1.2	1.2	1.3	1.3	1.2	1.2	1.0	0.9
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	76.2	75.7	75.5	75.3	75.2	75.3	75.4	75.4	75.7	75.7	75.6	75.6
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	71.0	68.4	67.2	66.3	65.8	66.1	66.1	65.8	65.3	65.0	64.4	64.0
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	83.8	83.8	83.7	83.5	83.5	83.5	83.5	83.5	84.0	84.1	83.8	84.0
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	52.9	52.0	51.7	52.1	51.3	51.4	51.5	51.5	52.1	53.0	54.1	55.4
20. Chômage total (milliers)	2470	2787	2848	2653	2427	2281	1974	1785	1734	1587	1489	1533
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	8.6	9.8	10.0	9.3	8.5	8.0	6.9	6.2	5.9	5.4	5.0	5.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	13.9	16.5	17.6	16.4	15.3	15.0	13.7	13.1	12.8	12.3	11.9	12.1
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	2.6	3.6	4.2	4.1	3.6	3.1	2.5	1.9	1.7	1.5	1.3	1.1
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	9.7	11.2	11.8	10.9	10.1	9.9	9.1	8.7	8.3	8.0	7.7	7.8
Hommes												
1. Population totale (milliers)	27729	27870	27988	28112	28240	28368	28499	28638	28800	28956	29107	29226
2. Population des 15-64 ans	18566	18667	18694	18724	18807	18915	19004	19118	19264	19414	19553	19702
3. Emploi total (milliers)	15623	15010	14756	14918	15079	15278	15585	15797	16021	16175	16268	16262
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	14426	13997	13813	13947	14126	14283	14565	14785	14965	15157	15309	15363
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	77.7	75.0	73.9	74.5	75.1	75.5	76.6	77.3	77.7	78.1	78.3	78.0
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	62.9	58.3	56.2	56.6	57.3	57.5	58.4	58.7	58.7	58.9	59.2	58.1
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	86.8	84.5	83.6	84.1	84.7	84.8	85.8	86.6	87.0	87.5	87.5	87.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	61.1	58.3	56.4	56.5	56.2	57.1	58.4	59.1	59.7	60.1	61.7	62.6
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	73.1	71.5	71.7	72.2	72.2	73.2	73.8	73.9	74.5	74.8	74.0
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	18.0	17.2	17.2	17.7	17.8	17.5	16.9	16.1	15.8	15.2	14.9	15.2
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	5.5	6.3	7.0	7.5	7.8	8.4	8.5	8.5	8.8	8.8	8.9	9.4
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	4.2	4.8	5.3	5.9	6.3	6.4	6.6	6.4	6.3	6.1	6.0	5.6
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	62.8	64.2	65.3	65.7	65.9	66.2	66.0	65.9	67.2	68.0	69.0	70.0
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	35.3	33.8	32.7	32.5	32.4	32.2	32.2	32.3	31.0	30.3	29.5	28.7
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	1.9	2.0	2.1	1.8	1.7	1.7	1.8	1.8	1.7	1.7	1.5	1.4
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	86.3	85.2	84.6	84.3	83.8	83.7	83.5	83.2	83.4	83.2	82.9	82.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	75.6	72.7	71.5	70.8	70.1	70.4	69.8	69.4	69.0	68.3	68.2	67.2
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	94.6	94.1	93.4	93.1	92.7	92.2	91.7	91.6	91.9	91.8	91.3	91.4
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	67.5	65.6	64.6	64.0	62.4	62.8	63.3	63.1	63.3	63.4	64.6	65.4
20. Chômage total (milliers)	1571	1863	1900	1767	1584	1492	1237	1105	1064	959	910	932
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	9.7	11.5	11.9	11.0	9.9	9.3	7.7	6.9	6.5	5.9	5.5	5.6
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	16.1	19.6	20.7	19.1	17.4	17.5	15.4	14.7	14.2	13.3	13.3	13.7
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	3.3	4.7	5.6	5.5	4.8	4.2	3.3	2.5	2.2	1.9	1.7	1.4
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	11.9	14.2	14.7	13.6	12.3	12.3	10.8	10.3	9.8	9.0	9.1	9.2
Femmes												
1. Population totale (milliers)	29019	29049	29125	29182	29251	29318	29391	29479	29573	29673	29750	29810
2. Population des 15-64 ans	18518	18549	18556	18549	18600	18678	18764	18847	18963	19081	19209	19307
3. Emploi total (milliers)	12141	11965	12004	12079	12181	12415	12609	12749	12966	13128	13213	13273
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	11295	11278	11286	11359	11483	11672	11850	11988	12174	12358	12494	12598
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	61.0	60.8	60.8	61.2	61.7	62.5	63.1	63.6	64.2	64.8	65.0	65.3
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	58.0	55.3	53.6	52.9	53.1	53.9	54.5	54.6	54.4	54.5	54.1	54.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	68.1	68.4	68.8	69.2	69.7	70.5	71.3	71.8	72.7	73.2	73.5	73.7
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	37.0	37.3	37.3	38.6	39.0	38.7	38.5	39.2	39.9	41.7	43.1	44.7
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	46.4	46.4	46.5	47.0	47.4	48.1	48.3	49.2	49.7	50.2	50.8
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	7.4	7.4	7.6	7.8	7.7	7.7	7.8	7.6	7.3	7.3	6.8	6.9
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	43.6	43.8	44.1	44.4	44.4	44.6	44.6	44.4	44.0	44.4	44.0	43.9
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	7.3	7.3	7.3	7.9	8.2	8.4	8.6	8.4	7.8	7.9	7.5	7.2
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	86.7	87.3	87.8	88.2	88.3	88.6	88.8	88.9	89.6	90.0	90.7	91.4
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	12.7	12.1	11.5	11.2	11.0	10.7	10.5	10.4	9.8	9.4	8.8	8.1
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.6	0.6	0.6	0.5	0.4
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	66.1	66.0	66.2	66.3	66.5	66.9	67.3	67.4	67.9	68.2	68.1	68.3
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	66.3	63.8	62.7	61.5	61.3	61.6	62.2	62.0	61.5	61.6	60.3	60.6
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	72.9	73.4	73.9	73.9	74.1	74.6	75.0	75.2	76.0	76.2	76.2	76.4
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	39.0	39.0	39.4	40.8	40.7	40.3	40.0	40.4	41.2	42.9	44.0	45.7
20. Chômage total (milliers)	899	924	949	886	843	789	738	681	669	628	579	601
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	7.3	7.5	7.6	7.1	6.7	6.3	5.8	5.3	5.1	4.8	4.4	4.5
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	11.3	12.7	13.8	13.2	12.8	12.0	11.7	11.3	11.1	11.1	10.3	10.2
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	1.6	2.1	2.4	2.3	2.0	1.7	1.5	1.2	1.0	0.9	0.8	0.7
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	7.4	8.1	8.6	8.1	7.9	7.4	7.2	7.0	6.8	6.8	6.2	6.2

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Bulgarie												
Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	8048	7930	7891
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	5491	5373	5356
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	3286	3157	3153	3088	2980	2940	2985
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2768	2667	2707
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	50.4	49.6	50.6
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	19.7	19.7	19.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	68.5	67.1	67.6
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	20.8	23.9	27.0
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	50.3	50.6
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	3.2	2.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	6.3	5.3
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	60.8	62.4	61.9
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	30.5	33.1	30.9
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	80.6	81.9	80.7
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	24.0	29.2	31.8
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	343	329	417	362	402	561	659	617
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	16.4	19.2	18.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	33.7	38.0	35.5
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	9.3	11.9	11.9
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	10.3	12.6	11.4
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	3907	3845	3828
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2684	2636	2639
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	1586	1534	1567
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	1469	1387	1416
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	54.7	52.6	53.7
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	21.8	20.0	20.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	70.8	68.5	69.0
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	33.2	34.2	37.0
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	53.5	53.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2.9	2.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	6.6	5.9
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	66.2	66.9	66.4
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	34.9	35.3	34.1
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	83.3	84.3	83.0
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	38.4	41.7	43.7
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	180	171	220	190	213	303	361	337
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	16.7	20.0	18.7
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	36.1	41.3	39.0
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	9.5	12.5	12.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	12.6	14.7	13.8
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	4141	4085	4063
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2807	2737	2716
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	1394	1406	1418
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	1299	1280	1291
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	46.3	46.8	47.5
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	17.7	19.4	18.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	66.3	65.9	66.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	10.3	14.7	18.2
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	47.2	47.5
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	3.6	3.0
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	6.0	4.7
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	55.6	58.1	57.5
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	26.3	30.9	27.6
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	78.0	79.6	78.4
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	11.8	18.0	21.5
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	163	158	196	173	189	258	298	280
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	16.2	18.4	17.4
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	30.7	34.2	31.4
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	9.1	11.3	11.5
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	8.1	10.6	9.1

Source: Eurostat. Remarque: Dans le cas de la Bulgarie, l'emploi agricole, tel qu'il est enregistré dans les comptes nationaux, englobe un nombre significatif de personnes effectuant de petits travaux ou des travaux purement occasionnels. Calculée sur la base de l'EFT et limitée aux personnes exerçant un emploi agricole à titre d'activité principale, la part de l'agriculture dans l'emploi est nettement plus faible: 10,7% en 2000, contre 56,6 % pour les services et 32,6 % pour l'industrie. Compte tenu de ces divergences dans l'estimation des parts des différents secteurs dans l'emploi, aucune donnée ne peut être fournie.

Indicateurs clés de l'emploi – Chypre												
Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	668	674	680
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	438	444	448
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	288	287	290	294	302	:	:
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	288	301	307
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	65.7	67.8	68.6
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	37.0	38.4	36.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	78.3	80.8	82.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	49.4	49.1	49.2
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	62.7	64.0	66.2	67.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	21.8	20.7	19.9	20.0	:	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	65.4	67.0	67.8	68.5	70.2	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	24.2	23.6	22.7	22.1	20.7	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	10.4	9.4	9.5	9.4	9.1	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	69.1	70.6	71.0
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	41.0	41.8	39.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	81.9	83.5	84.7
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	51.3	51.7	50.8
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	16	16	17	16	14	13
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	5.2	4.4	3.8
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	11.5	10.3	9.7
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	1.3	0.9	0.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	4.9	4.4	4.0
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	324	327	330
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	211	214	216
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	166	170	170
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	78.7	79.3	78.8
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	39.6	39.8	37.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	92.6	93.4	93.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	67.3	66.9	67.0
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	78.5	78.9	79.3	79.5
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	81.4	81.5	81.0
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	42.4	42.5	40.7
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	95.3	95.4	95.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	69.6	69.5	68.8
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	5	6	6	6	5	5
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	3.2	2.9	2.9
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	7.1	7.6	9.3
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	0.5	0.6	0.5
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	3.0	3.2	4.0
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	344	347	350
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	227	230	232
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	:	:	122	132	138
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	53.5	57.2	59.2
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	34.7	37.1	35.5
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	64.6	69.0	72.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	32.1	32.2	32.1
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	48.0	50.2	54.1	56.3
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	57.7	60.6	61.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	39.9	41.2	38.3
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	69.0	72.3	75.0
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	33.7	34.7	33.7
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	11	10	11	11	9	7
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	7.8	6.4	5.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	15.3	12.8	10.1
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2.4	1.3	1.2
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	6.2	5.4	3.9

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – République tchèque												
Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	10250	10235	10222	10217	10215
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	7070	7089	7116	7148	7184
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	4963	4972	4937	4866	4764	4732	4750	4796
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	4759	4653	4625	4652	4707
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	67.3	65.6	65.0	65.1	65.5
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	41.5	38.3	36.4	34.3	32.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	83.7	81.9	81.6	82.1	82.5
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	37.1	37.5	36.3	37.1	40.8
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	67.8	66.6	64.8	64.1	64.4	64.8
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	11.9	12.1	12.3	13.6	14.4	15.0	15.1	16.0
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	5.7	5.6	5.3	4.9	4.9
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	6.7	7.6	8.1	8.0	8.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	51.6	52.3	53.1	53.6	54.7	55.4	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	41.9	41.6	41.2	40.9	40.1	39.5	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	6.6	6.1	5.8	5.5	5.2	5.1	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	72.0	72.0	71.3	70.9	70.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	47.7	46.7	44.4	41.6	38.8
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	88.5	88.6	88.4	88.4	88.2
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	38.6	39.4	38.2	39.0	42.5
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	168	170	231	328	444	445	411	376
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	6.4	8.6	8.7	8.0	7.3
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	12.8	17.7	17.8	17.3	16.9
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	2.0	3.1	4.2	4.2	3.7
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	6.1	8.2	7.9	7.2	6.6
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	4964	4954	4949	4951	4956
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	3516	3524	3538	3558	3582
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	2738	2673	2654	2668	2705
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	2671	2607	2589	2607	2651
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	76.0	74.0	73.2	73.3	74.0
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	47.3	42.3	39.3	37.2	35.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	91.3	89.5	89.3	89.7	90.2
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	53.2	53.6	51.8	52.6	57.3
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	77.3	76.2	74.0	73.2	73.3	74.0
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	17.2	18.2	18.8	19.0	20.2
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	2.6	2.4	2.3	2.2	2.2
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	5.8	6.2	7.1	7.2	7.0
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	42.8	43.7	44.6	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	50.6	50.0	49.2	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	6.6	6.3	6.2	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	80.1	79.9	79.1	78.7	78.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	53.5	51.4	48.3	45.3	42.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	95.1	95.1	94.9	94.9	94.8
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	55.1	56.2	54.5	55.0	59.4
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	67	73	100	143	207	208	190	170
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	5.0	7.2	7.3	6.7	5.9
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	11.5	17.4	18.5	17.7	16.6
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	1.5	2.3	3.4	3.4	3.0
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	6.2	8.9	8.9	8.0	7.0
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	5286	5281	5273	5266	5259
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	3554	3565	3578	3590	3602
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	2127	2091	2078	2082	2091
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	2087	2045	2036	2045	2057
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	58.7	57.4	56.9	57.0	57.1
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	35.8	34.3	33.5	31.4	29.2
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	76.0	74.2	73.7	74.3	74.7
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	22.9	23.2	22.4	23.2	26.0
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	58.5	57.2	55.7	55.2	55.6	55.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	9.1	9.5	10.1	10.1	10.6
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	9.9	9.9	9.3	8.5	8.3
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	7.7	9.1	9.4	9.0	9.3
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	67.3	68.6	69.2	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	28.6	27.7	27.2	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	4.1	3.8	3.7	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	64.0	64.1	63.6	63.2	62.8
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	42.0	42.0	40.6	38.0	35.3
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	81.9	82.0	81.8	81.8	81.5
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	23.9	24.4	23.7	24.6	27.3
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	101	98	132	185	237	237	221	206
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	8.1	10.3	10.3	9.7	9.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	14.4	18.1	17.0	16.9	17.2
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	2.5	4.2	5.1	5.1	4.5
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	6.0	7.6	6.9	6.4	6.1

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Estonie

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	1386	1374	1366	1361	1356
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	914	914	917	916	912
3. Emploi total (milliers)	807	759	699	675	634	619	619	607	580	572	577	584
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	590	562	553	559	566
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	64.6	61.5	60.3	61.0	62.0
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	35.5	30.1	28.3	28.1	28.2
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	78.8	76.7	75.9	76.0	76.8
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	50.2	47.5	44.8	48.5	51.6
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	64.6	65.0	61.6	59.5	59.9	60.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	4.3	6.2	8.2	9.1	6.9	7.5	7.8	8.6	8.6	9.0	8.2	8.1
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	11.1	8.6	8.1	8.0	8.1	7.7
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	2.6	2.1	2.5	2.9	2.5	2.7
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	43.9	46.0	51.0	53.6	55.8	56.7	57.9	58.2	60.0	59.7	60.4	62.0
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	36.9	36.0	33.1	32.3	34.0	33.6	33.0	33.0	32.0	33.2	32.8	31.2
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	19.2	18.0	15.9	14.1	10.1	9.7	9.1	8.8	8.0	7.1	6.8	6.9
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	72.2	70.4	70.0	70.0	69.3
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	42.5	38.9	37.4	36.5	34.2
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	88.0	87.1	87.3	86.3	85.4
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	53.5	51.3	49.3	53.2	55.7
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	69	64	61	74	81	77	58
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	9.6	9.2	11.3	12.5	11.8	9.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	17.0	15.2	22.0	23.6	23.5	17.7
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	4.3	5.0	5.9	5.7	4.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	6.0	8.0	8.3	8.1	5.5
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	639	632	629	627	624
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	434	434	438	439	435
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	316	310	294	290	293	297
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	302	285	281	285	289
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	69.6	65.8	64.1	65.0	66.5
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	40.0	34.9	32.6	33.9	34.6
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	82.0	78.6	78.5	78.7	80.3
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	62.0	58.9	53.0	56.7	58.4
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	70.2	71.0	66.3	63.8	65.0	66.5
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	10.6	11.0	10.7	11.0	10.9	10.7
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	8.7	5.9	5.9	5.1	5.1	4.8
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	3.5	2.9	3.4	4.3	3.3	3.9
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	47.7	47.4	49.1	47.0	48.0	49.8
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	40.3	41.0	40.6	43.6	42.3	40.7
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	12.0	11.6	10.3	9.5	9.7	9.5
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	79.0	76.8	75.8	74.9	74.6
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	49.9	46.3	43.8	42.4	40.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	92.0	90.5	91.3	90.2	90.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	68.1	66.1	60.8	62.5	63.7
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	39	35	34	42	45	38	32
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	10.3	9.9	12.5	13.4	11.5	9.8
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	18.9	16.7	21.9	23.0	17.3	14.2
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	4.4	5.5	6.4	6.0	5.7
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	7.7	9.4	9.4	6.7	5.2
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	748	742	738	734	732
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	480	480	479	478	478
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	303	297	286	282	283	287
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	290	278	272	274	277
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	60.3	57.8	56.8	57.4	57.9
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	32.0	26.0	24.0	21.9	21.6
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	75.9	74.8	73.6	73.5	73.6
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	41.6	39.2	38.6	42.1	46.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	59.5	59.6	57.3	55.7	55.2	55.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	5.0	6.0	6.4	6.8	5.4	5.3
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	13.6	11.4	10.4	10.9	11.3	10.7
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	1.8	1.3	1.6	1.6	1.8	1.5
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	68.6	69.6	71.2	72.7	73.1	74.4
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	25.4	24.6	23.3	22.6	23.1	21.4
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	6.0	5.7	5.6	4.6	3.8	4.2
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	66.4	65.0	64.8	65.5	64.4
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	36.3	32.5	31.2	30.3	27.9
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	84.2	83.9	83.6	82.7	81.0
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	43.1	40.9	41.0	46.0	49.8
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	30	29	27	32	37	38	26
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	8.9	8.3	10.1	11.5	12.0	8.4
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	14.4	13.1	22.1	24.5	31.9	22.9
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	4.0	4.4	5.3	5.3	3.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	4.3	6.7	7.2	9.5	5.8

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Hongrie												
Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	10078	10016	9969	9924	9898	9861
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	6836	6801	6779	6764	6777	6771
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	3623	3605	3610	3675	3791	3829	3844	3855
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	3575	3653	3765	3806	3827	3831
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	52.3	53.7	55.5	56.3	56.5	56.6
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	29.6	33.9	34.9	33.5	31.8	30.1
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	69.8	70.3	72.2	73.0	73.1	72.9
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	17.8	17.3	19.5	22.2	24.1	26.6
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	52.1	52.0	53.1	55.4	56.0	56.3	56.5
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	17.8	17.9	17.2	16.0	15.6	15.0	14.3	13.8
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	3.7	3.8	3.8	3.6	3.6	3.6
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	6.8	6.7	6.5	7.2	7.5	7.3
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	58.8	58.6	58.6	58.0	58.7	59.5	59.4	59.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	33.1	33.0	33.5	34.4	34.2	33.9	34.4	34.1
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	8.1	8.4	8.0	7.6	7.1	6.6	6.2	6.2
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	57.5	58.7	59.7	60.1	59.9	60.1
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	35.7	40.0	40.0	38.3	35.8	34.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	75.7	75.9	77.0	77.3	77.1	76.9
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	18.9	18.3	20.1	22.9	24.8	27.5	27.5
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	391	380	355	337	279	256	227	229
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	9.6	9.0	8.4	6.9	6.3	5.6	5.6
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	18.5	17.0	15.0	12.7	12.1	10.9	11.9
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	4.4	4.2	3.3	3.0	2.5	2.4
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	6.0	6.0	5.0	4.5	3.8	4.1
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	4802	4772	4749	4726	4714	4691
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	3335	3324	3315	3313	3321	3315
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	2009	2024	2083	2103	2116	2118
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	1991	2011	2068	2089	2105	2104
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	59.7	60.5	62.4	63.1	63.4	63.5
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	33.4	37.6	38.5	37.3	35.7	32.9
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	77.5	76.8	78.6	79.2	79.5	79.7
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	27.1	27.0	29.9	33.2	34.9	36.7
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	60.1	60.4	60.5	63.2	63.6	63.8	64.1
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	21.0	19.5	19.2	18.7	17.6	16.9	16.9
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	2.1	2.4	2.4	2.1	2.2	2.3	2.3
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	7.4	7.5	7.0	7.7	8.1	7.9	7.9
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	49.0	48.0	48.5	49.7	49.8	49.7	49.7
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	40.1	41.5	41.6	41.2	41.7	42.1	42.1
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	10.8	10.5	9.9	9.1	8.5	8.3	8.3
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	66.2	66.6	67.5	67.9	67.7	67.7	67.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	41.0	45.1	44.8	43.2	40.6	37.8	37.8
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	84.6	83.5	84.3	84.4	84.3	84.3	84.3
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	28.9	28.5	31.0	34.5	36.3	38.2	38.2
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	236	226	214	199	165	153	138	136
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	10.2	9.7	9.0	7.4	6.8	6.1	6.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	19.9	18.6	16.6	13.7	13.1	11.6	12.6
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	4.8	4.5	3.6	3.4	2.9	2.7
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	7.6	7.4	6.1	5.6	4.6	4.9
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	5277	5243	5220	5199	5185	5169
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	3501	3477	3464	3452	3456	3456
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	1601	1651	1709	1726	1729	1737
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	1584	1642	1697	1717	1722	1727
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	45.3	47.2	49.0	49.7	49.8	50.0
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	25.8	30.2	31.2	29.7	27.8	27.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	62.3	63.9	66.0	66.9	66.9	66.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	10.4	9.6	11.3	13.3	15.3	18.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	44.5	43.9	46.0	47.9	48.7	48.9	49.1
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	12.4	11.6	11.2	10.5	10.2	9.9	9.9
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	5.5	5.4	5.5	5.2	5.2	5.1	5.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	6.3	5.9	6.0	6.5	6.8	6.6	6.6
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	70.6	70.3	71.2	71.5	71.2	71.9	71.9
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	25.0	25.6	25.1	25.1	25.4	24.5	24.5
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	4.4	4.0	3.8	3.5	3.4	3.6	3.6
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	49.2	51.2	52.3	52.7	52.4	52.9	52.9
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	30.2	34.7	35.1	33.3	30.8	30.9	30.9
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	67.0	68.6	69.9	70.4	70.0	69.5	69.5
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	10.9	10.2	11.5	13.5	15.5	18.9	18.9
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	154	153	140	138	114	103	90	94
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	8.8	8.1	7.8	6.3	5.6	4.9	5.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	16.6	14.8	13.0	11.3	10.6	10.0	11.0
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	3.9	3.9	3.0	2.5	2.1	2.1
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	4.4	4.5	3.9	3.5	3.0	3.4

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Lettonie

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	3600	3615	3626	3590	3453
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	2441	2442	2471	2433	2303
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	1675	1644	1659	1669	1656	1648	1586	1522	:
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	1542	1562	1486	1422	1379
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	63.2	64.0	60.1	58.4	59.9
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	34.0	32.5	26.5	22.9	23.8
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	79.2	80.3	76.2	75.3	76.9
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	40.5	42.4	41.6	39.3	41.6
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	60.0	58.5	60.3
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	16.3	26.7	30.4	31.0	30.0	32.6	32.0	30.5	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	8.6	8.6	8.6	9.7	:
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	6.3	5.1	4.4	6.3	:
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	47.5	48.0	48.5	51.0	51.4	53.4	53.9	55.7	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	29.2	28.2	27.3	27.1	27.1	26.4	26.2	27.2	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	23.4	23.8	24.2	21.9	21.5	20.2	19.9	17.1	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	72.1	72.3	71.3	70.3	69.6
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	44.4	41.9	36.6	32.9	30.9
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	89.4	89.9	89.5	89.2	88.5
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	42.8	44.6	46.2	45.5	46.9
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	210	200	283	283	215
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	11.8	11.2	15.7	16.1	13.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	23.6	23.0	29.3	30.2	21.4
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	7.0	4.9	8.3	9.0	7.0
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	10.5	9.7	10.9	10.2	6.8
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	1699	1708	1707	1685	1611
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	1182	1186	1198	1175	1104
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	862	844	789	753	:
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	801	800	741	704	692
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	67.8	67.5	61.9	59.9	62.7
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	39.7	36.8	29.6	25.2	27.1
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	80.4	80.9	75.4	74.5	78.0
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	57.0	55.9	51.8	48.6	51.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	62.4	60.3	64.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	33.1	36.5	36.2	35.4	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	7.6	7.6	7.6	8.5	:
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	8.1	7.0	5.9	8.5	:
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	42.8	44.3	43.8	45.5	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	32.7	31.7	32.1	33.3	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	24.5	24.0	24.1	21.2	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	78.8	77.4	75.5	74.3	73.6
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	53.9	48.3	41.5	38.1	35.2
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	91.9	91.5	90.9	90.4	90.5
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	60.2	60.4	59.6	59.0	59.8
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	123	114	165	165	111
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	13.1	12.3	17.9	18.4	13.3
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	27.0	24.2	30.2	33.6	20.5
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	7.9	5.7	10.0	10.6	7.2
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	14.7	11.8	12.8	13.0	7.4
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	1902	1907	1919	1905	1842
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	1259	1256	1273	1258	1200
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	794	804	797	769	:
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	741	762	744	718	686
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	58.9	60.7	58.5	57.1	57.2
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	28.1	28.0	23.2	20.6	20.5
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	78.2	79.8	77.0	76.1	75.8
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	27.9	32.1	33.9	32.2	34.1
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	57.7	56.6	56.5
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	26.4	28.4	27.8	25.5	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	9.6	9.6	9.6	10.9	:
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	4.4	3.3	3.1	4.3	:
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	60.7	62.9	63.9	65.7	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	21.1	20.9	20.4	21.2	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	18.2	16.2	15.7	13.1	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	65.9	67.6	67.4	66.5	65.8
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	34.7	35.3	31.5	27.7	26.6
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	87.0	88.4	88.1	88.0	86.7
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	29.5	32.7	35.9	35.3	37.2
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	87	86	118	119	105
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	10.4	10.0	13.4	13.8	13.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	18.1	21.2	28.1	25.8	22.6
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	6.0	4.0	6.4	7.3	6.9
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	6.2	7.5	9.0	7.5	6.3

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Lituanie												
Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	2423	2402	2384	2366	2344
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	1602	1601	1600	1594	1590
3. Emploi total (milliers)	:	1294	1205	1083	1046	1018	1037	1043	1038	1038	:	:
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	959	941	919	935	960
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	59.9	58.8	57.5	58.6	60.4
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	33.3	32.3	29.6	28.8	31.0
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	76.0	74.6	73.6	75.4	76.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	36.3	36.6	36.0	36.9	41.7
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	58.2	57.2	56.0	57.6	59.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	11.4	26.3	32.3	19.9	19.7	21.5	19.8	18.3	16.9	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	12.8	12.1	11.3	:	:
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	8.0	7.6	6.7	:	:
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	48.1	51.9	54.2	55.7	56.2	55.5	57.9	59.1	60.3	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	31.9	28.6	26.5	25.8	25.5	26.0	24.5	23.9	24.4	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	20.0	19.5	19.3	18.5	18.3	18.5	17.6	17.0	15.3	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	69.8	68.5	67.2	67.7	68.8
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	45.0	42.5	38.1	36.9	39.1
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	87.1	86.0	85.5	86.2	85.7
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	40.6	39.9	39.7	41.4	46.3
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	166	180	182	168	161	154	143	144
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	14.3	14.0	13.7	12.8	12.8
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	26.8	23.4	21.4	23.0	24.6
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	7.9	7.6	7.9	7.2	5.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	12.3	9.9	8.2	8.7	9.5
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	1117	1105	1098	1089	1078
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	765	765	765	763	762
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	540	539	530	:	:
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	498	490	470	472	490
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	65.1	64.1	61.5	61.9	64.3
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	37.7	36.9	34.7	32.8	36.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	79.5	77.8	74.8	76.7	78.1
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	48.1	49.9	48.4	46.2	50.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	63.0	63.0	60.7	61.5	63.5
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	21.1	19.5	18.4	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	12.5	11.0	9.7	:	:
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	10.2	10.0	8.8	:	:
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	48.8	49.7	50.7	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	31.1	31.1	31.9	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	20.1	19.2	17.5	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	76.4	75.1	72.7	72.6	74.1
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	50.0	49.0	44.1	42.2	44.6
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	91.4	90.2	88.2	89.0	89.2
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	55.8	54.4	54.0	52.9	57.1
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	103	110	102	92	87	84	80	79
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	15.0	14.3	14.4	14.1	13.7
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	27.0	25.2	21.2	23.2	22.1
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	8.3	7.6	8.3	8.0	6.5
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	14.1	12.3	9.4	10.0	9.4
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	1307	1297	1286	1277	1266
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	836	836	835	831	828
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	503	498	507	:	:
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	460	451	449	462	471
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	55.1	53.9	53.8	55.7	56.8
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	28.8	27.6	24.4	24.6	25.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	72.7	71.6	72.5	74.3	74.3
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	27.5	26.6	26.7	30.0	35.2
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	53.8	52.0	51.6	54.1	56.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	18.5	17.1	15.4	:	:
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	13.1	13.2	12.9	:	:
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	5.7	5.2	4.6	:	:
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	67.3	69.0	70.2	:	:
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	17.7	16.4	16.7	:	:
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	15.1	14.7	13.1	:	:
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	63.9	62.4	62.1	63.2	63.9
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	39.8	35.8	31.9	31.5	33.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	83.2	82.2	83.1	83.5	82.3
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	29.2	29.1	29.0	32.8	38.2
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	64	70	80	76	74	70	63	65
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	13.6	13.6	12.9	11.6	11.8
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	26.6	20.9	21.7	22.7	27.8
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	7.5	7.6	7.5	6.4	5.0
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	10.4	7.3	7.0	7.3	9.6

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Pologne

All	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)*	38183	38309	38418	38504	38580	38609	38639	38659	38666	38653	38644	38632
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	25005	25247	25487	25764	25985	26159
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	14791	14969	15177	15354	14757	14526	14207	13782
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	14726	14894	14681	14200	13866	13470
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	58.9	59.0	57.6	55.1	53.4	51.5
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	28.9	28.5	26.6	25.3	24.0	21.7
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	74.7	75.3	73.8	71.1	69.2	67.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	33.9	32.1	31.2	28.0	27.4	26.1
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	52.9	50.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	29.7	29.5	28.3	27.2	26.9	27.4	28.0	28.1
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	10.6	10.4	10.4	10.5	10.3	10.8
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	4.8	4.7	4.7	5.8	11.7	15.4
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	45.4	46.2	47.5	48.8	50.6	50.4	50.4	52.0
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	32.0	31.7	31.9	32.1	31.3	30.9	30.5	28.6
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	22.6	22.1	20.5	19.2	18.1	18.8	19.1	19.3
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	65.9	65.7	65.8	65.7	65.5	64.6
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	36.7	36.2	36.7	38.4	39.7	37.8
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	82.6	82.6	82.4	82.3	81.9	81.5
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	35.8	34.1	33.8	31.0	30.2	29.1
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	2280	2241	1849	1730	2300	2850	3228	3445
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	10.9	10.2	13.4	16.4	18.5	19.9
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	23.2	22.5	30.1	36.3	39.8	41.7
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	5.1	4.8	5.8	7.5	9.3	10.9
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	8.2	7.8	10.9	13.5	15.6	15.7
Male												
1. Population totale (milliers)*	18605	18661	18707	18746	18778	18786	18796	18801	18798	18783	18772	18760
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	12321	12447	12574	12723	12832	12919
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	8467	8529	8144	8021	7797	7529
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	8227	8279	8098	7825	7592	7351
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	66.8	66.5	64.4	61.5	59.2	56.9
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	33.9	32.7	30.5	28.3	26.6	24.2
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	82.8	83.1	80.8	77.9	75.4	73.0
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	43.1	41.5	40.0	36.4	35.6	34.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	59.2	56.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	30.0	29.1	28.9	29.4	29.9	30.4
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	8.3	8.1	8.0	8.2	8.3	8.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	5.6	5.3	5.4	6.7	12.4	16.3
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	40.6	40.4	40.4	42.0
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	41.0	40.6	40.4	38.2
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	18.4	19.1	19.2	19.8
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	73.3	72.8	72.5	71.9	71.5	70.6
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	41.7	40.5	41.1	41.9	43.1	41.6
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	89.8	89.6	88.9	88.3	87.7	87.2
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	45.5	44.1	43.6	40.1	39.6	38.7
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	1136	1098	840	782	1097	1356	1592	1782
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	9.1	8.5	11.8	14.6	17.1	19.1
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	20.4	20.2	28.5	34.6	38.4	40.9
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	3.7	3.5	4.5	6.0	7.9	9.7
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	8.0	7.7	11.2	13.8	16.2	16.9
Female												
1. Population totale (milliers)*	19577	19647	19710	19758	19802	19823	19842	19858	19868	19870	19871	19871
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	12684	12800	12913	13040	13153	13241
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	6712	6826	6613	6505	6410	6253
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	6501	6616	6585	6375	6274	6119
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	51.3	51.7	51.0	48.9	47.7	46.2
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	24.0	24.3	22.8	22.2	21.5	19.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	66.6	67.5	66.9	64.3	63.0	61.9
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	26.1	24.1	23.7	20.9	20.4	18.9
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	46.7	44.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	26.1	25.0	24.5	24.9	25.7	25.4
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	13.6	13.2	13.5	13.3	12.7	13.4
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	4.0	4.0	3.9	4.9	10.9	14.4
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	63.1	62.7	62.5	64.1
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	19.3	18.9	18.4	17.2
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	:	17.6	18.4	19.1	18.8
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	58.8	58.8	59.2	59.7	59.7	58.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	31.9	32.0	32.4	34.9	36.4	34.1
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	75.4	75.6	75.9	76.2	76.2	75.8
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	27.6	25.6	25.5	23.3	22.2	20.9
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	1143	1143	1009	948	1204	1494	1635	1664
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	13.0	12.2	15.3	18.6	20.2	20.9
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	26.6	25.1	32.0	38.2	41.4	42.7
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	6.7	6.3	7.5	9.4	10.9	12.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	8.4	7.9	10.6	13.3	15.0	14.6

Source: Eurostat

Remarque: * Eurostat, statistiques démographiques

Indicateurs clés de l'emploi – Roumanie												
Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	22327	22377	22348	22334	22325	22309
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	15158	15190	15193	15231	15276	15327
3. Emploi total (milliers)	:	10458	10062	10012	9493	9379	9023	8813	8420	8629	8563	7745
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	9912	9754	9623	9590	9529	8833
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	65.4	64.2	63.3	63.0	62.4	57.6
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	36.5	35.5	33.7	33.1	32.6	28.7
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	80.6	79.0	78.2	77.5	76.6	72.7
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	52.1	51.5	50.0	49.5	48.2	37.3
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	67.5	65.6	64.5	63.8	62.9	58.4
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	36.6	36.5	38.1	36.3	37.2	40.2	41.2	44.7	46.2	46.1	40.2
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	14.9	15.8	15.9	16.4	16.5	11.8
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	3.0	3.0	3.1	2.8	3.0	1.0
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	29.9	28.2	29.1	31.9	30.3	30.4	31.2	30.4	31.3	31.6	34.1
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	37.1	35.8	34.4	33.6	34.3	32.0	30.7	28.4	27.3	27.5	30.7
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	33.0	36.0	36.5	34.4	35.5	37.6	38.1	41.2	41.4	40.9	35.2
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	69.9	68.9	68.4	68.4	67.3	63.4
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	45.6	44.1	42.1	41.4	40.0	37.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	84.5	83.2	83.2	83.0	81.6	78.6
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	52.5	51.8	50.4	50.0	48.7	37.9
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	1163	764	630	638	732	792	747	735
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	5.3	5.4	6.2	6.8	6.6	7.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	16.3	15.8	17.2	17.2	17.6	18.5
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	2.4	2.3	2.8	3.5	3.3	3.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	7.4	7.0	7.3	7.0	6.9	6.7
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	10865	10888	10868	10864	10862	10855
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	7463	7484	7483	7512	7543	7577
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	4845	4721	4480	4588	4545	4176
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	5366	5271	5170	5155	5115	4817
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	71.9	70.4	69.1	68.6	67.8	63.6
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	40.4	39.4	37.0	35.8	35.2	31.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	87.4	85.3	84.2	83.7	82.8	79.6
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	60.7	59.5	57.2	56.0	54.3	42.7
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	75.6	73.3	71.3	70.5	69.4	65.1
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	36.4	38.1	42.2	44.5	44.6	39.1
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	12.6	13.5	13.9	14.6	14.9	10.9
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	3.0	3.0	3.0	2.8	3.2	1.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	27.3	28.1	27.4	28.4	29.3	31.1
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	38.1	36.5	33.9	32.1	31.9	35.4
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	34.6	35.4	38.7	39.4	38.9	33.5
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	76.6	75.7	75.1	75.0	73.6	70.4
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	49.5	49.0	47.1	46.0	43.8	41.5
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	91.4	90.0	90.0	90.0	88.5	86.4
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	61.4	60.1	58.0	56.9	55.3	43.9
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	508	355	315	345	422	447	418	413
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	5.0	5.5	6.8	7.2	6.9	7.3
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	14.8	15.6	18.6	18.3	17.9	18.6
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	2.1	2.2	2.8	3.6	3.3	3.8
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	7.3	7.6	8.9	8.3	7.6	7.4
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	11462	11489	11480	11471	11463	11454
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	7694	7706	7710	7719	7733	7750
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	4178	4092	3939	4041	4018	3569
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	4548	4484	4454	4435	4414	4016
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	59.1	58.2	57.8	57.5	57.1	51.8
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	32.7	31.6	30.4	30.5	30.0	26.1
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	74.0	72.7	72.2	71.2	70.6	65.9
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	44.6	44.5	43.7	43.8	42.9	32.6
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	59.6	58.2	57.9	57.3	56.5	51.9
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	44.5	44.8	47.5	48.1	47.8	41.6
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	17.5	18.3	18.2	18.5	18.4	13.0
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	3.0	3.0	3.1	2.8	2.8	0.8
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	34.0	34.8	33.8	34.5	34.2	37.6
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	25.0	24.0	22.2	21.8	22.6	25.3
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	41.0	41.2	44.0	43.7	43.2	37.1
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	63.5	62.3	61.9	61.9	61.1	56.6
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	41.8	39.3	37.2	36.8	36.3	33.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	77.7	76.4	76.4	76.0	74.8	70.8
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	44.8	44.5	43.9	43.9	43.1	32.8
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	655	409	315	294	311	344	328	321
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	5.7	5.3	5.6	6.3	6.2	6.6
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	18.2	16.1	15.4	15.8	17.4	18.5
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	2.9	2.5	2.8	3.4	3.2	3.7
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	7.6	6.4	5.8	5.8	6.2	5.9

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Slovénie

Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	1988	1985	1984	1989	1991	1995
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	1387	1385	1386	1397	1399	1401
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	877	863	857	858	867	874	890	883
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	868	872	862	877	893	889
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	62.6	62.9	62.2	62.8	63.8	63.4
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	40.4	37.5	34.3	32.8	30.5	30.6
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	80.9	81.6	81.7	82.6	83.6	83.4
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	21.8	23.9	22.0	22.7	25.5	24.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	60.5	60.9	61.8	60.8	61.5	62.4	62.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	18.0	17.5	17.4	17.5	17.0	16.5	17.4	16.0
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	8.7	8.0	7.1	6.6	6.1	6.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	14.6	12.1	11.9	13.4	13.0	14.2
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	46.6	48.5	49.8	50.6	51.5	52.3	51.4	52.4
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	41.0	40.1	39.1	38.2	37.7	37.5	37.9	38.0
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	12.4	11.4	11.1	11.2	10.8	10.3	10.7	9.5
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	67.3	68.2	67.3	67.5	68.1	67.8
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	48.2	45.5	41.9	39.2	37.1	36.6
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	85.5	87.0	87.0	87.4	88.0	88.1
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	22.4	24.5	23.0	24.0	26.5	25.2
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	66	65	67	72	69	63	56	59
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	6.9	6.9	7.4	7.2	6.6	5.8	6.0
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-24 ans)	:	:	:	:	:	17.5	17.2	17.8	17.9	16.2	16.0	15.3
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	3.5	3.3	3.3	4.1	3.5	3.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	7.8	7.6	7.1	6.0	5.8	5.6
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	971	968	968	972	973	976
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	702	702	702	707	709	710
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	461	462	469	473	484	480
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	471	471	468	475	487	484
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	67.1	67.2	66.6	67.2	68.6	68.2
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	44.2	39.5	36.3	35.7	34.1	34.4
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	84.2	85.2	85.2	85.7	87.0	86.7
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	29.4	31.8	31.3	32.3	35.9	35.4
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	65.5	65.8	66.2	65.5	66.1	67.9	67.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	19.2	19.8	19.3	18.9	20.1	18.7
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	7.5	7.2	6.2	5.4	5.0	4.9
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	13.4	10.4	10.6	12.4	12.1	12.6
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	41.1	42.1	42.9	44.0	43.1	43.9
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	48.0	46.9	46.4	45.8	46.0	46.4
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	10.9	11.0	10.7	10.2	10.8	9.7
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	71.9	72.6	71.9	71.9	72.8	72.5
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	51.7	47.7	43.7	41.7	40.5	40.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	88.8	90.7	90.6	90.6	91.1	91.2
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	30.5	32.9	33.0	34.6	37.5	36.7
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	38	35	35	38	36	33	29	30
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	7.0	6.8	7.3	7.0	6.4	5.5	5.7
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-24 ans)	:	:	:	:	:	17.1	15.4	16.9	16.7	14.9	15.0	13.9
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	3.7	3.3	3.4	4.0	3.4	3.3
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	7.5	7.6	6.9	6.0	6.1	5.6
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	1017	1016	1016	1017	1018	1019
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	686	683	683	689	690	691
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	396	396	398	402	405	403
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	398	400	394	403	406	405
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	58.0	58.6	57.6	58.4	58.8	58.6
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	36.4	35.4	32.4	29.7	26.8	26.5
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	77.4	77.8	78.1	79.3	80.1	80.0
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	14.6	16.1	13.2	13.8	15.8	14.2
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	55.6	55.9	57.2	56.1	56.8	56.9	57.6
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	15.4	14.9	14.4	13.7	14.2	12.8
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	10.2	9.0	8.2	8.0	7.4	7.5
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	16.1	14.0	13.3	14.6	14.0	16.1
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	59.8	60.4	61.5	61.9	61.3	62.6
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	28.8	28.3	27.6	27.8	28.2	28.1
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	11.3	11.3	10.9	10.3	10.5	9.3
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	62.7	63.6	62.6	62.9	63.2	63.0
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	44.6	43.3	40.1	36.4	33.7	32.5
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	82.1	83.1	83.3	84.2	84.7	84.9
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	14.8	16.4	13.4	14.1	16.3	14.5
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	29	29	32	34	33	30	28	29
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	6.7	7.1	7.5	7.4	6.8	6.2	6.4
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-24 ans)	:	:	:	:	:	18.0	19.3	18.8	19.2	18.0	17.4	17.2
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	3.3	3.3	3.1	4.1	3.6	3.4
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	8.1	7.7	7.2	5.9	5.5	5.6

Source: Eurostat

Indicateurs clés de l'emploi – Slovaquie												
Total	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	5358	5369	5377	5379	5384
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	3619	3657	3692	3723	3728
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	2147	2218	2194	2228	2157	2102	2121	2123
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	2191	2125	2096	2115	2118
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	60.6	58.1	56.8	56.8	56.8
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	35.0	31.0	29.0	27.7	27.0
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	78.5	76.1	74.7	74.8	75.0
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	22.8	22.3	21.3	22.4	22.8
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	60.6	58.0	56.4	55.7	55.8
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	6.5	6.4	6.3	6.6	7.6	8.0	8.4	8.6
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	2.3	2.1	2.1	2.3	1.9
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	4.2	3.9	4.8	4.9	4.9
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	51.9	51.6	52.2	52.9	54.2	60.3	60.5	59.6
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	38.9	39.5	39.2	39.5	38.5	32.8	33.1	33.9
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	9.2	8.9	8.6	7.6	7.4	6.9	6.4	6.4
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	69.3	69.5	69.9	70.4	69.9
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	46.8	46.8	46.0	45.5	43.4
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	87.4	87.6	88.4	89.0	88.6
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	24.6	24.6	24.3	25.5	26.9
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	304	282	293	330	427	481	508	483
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	16.7	18.7	19.4	18.6
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	34.2	37.1	39.0	37.3
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	7.8	10.1	11.4	12.1
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	12.3	15.9	16.6	17.6	15.9
Hommes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	2593	2599	2604	2602	2608
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	1780	1802	1822	1836	1842
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	1226	1177	1137	1143	1153
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	1207	1159	1133	1139	1149
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	67.8	64.3	62.2	62.0	62.4
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	38.0	32.9	29.8	28.9	28.7
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	84.9	81.7	79.6	79.0	79.5
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	39.1	36.8	35.4	37.7	39.1
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	69.0	65.2	62.7	61.5	61.7
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	8.9	10.3	10.8	11.4	11.9
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	1.1	1.2	1.1	1.2	1.1
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	4.0	4.1	5.1	5.1	5.2
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	40.6	41.7	48.1	48.1	47.6
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	49.7	48.7	42.4	43.2	43.9
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	9.6	9.6	9.4	8.7	8.5
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	77.2	76.9	76.8	77.4	76.7
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	51.8	50.9	49.4	49.8	47.5
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	93.7	93.7	93.9	94.0	93.4
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	42.0	41.1	40.9	43.1	46.3
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	150	132	139	165	230	262	281	259
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	16.6	18.9	19.8	18.4
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	35.2	39.9	42.1	38.3
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	7.4	10.1	11.3	11.7
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	12.9	17.5	19.1	20.7	17.7
Femmes												
1. Population totale (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	2766	2770	2773	2776	2776
2. Population des 15-64 ans	:	:	:	:	:	:	:	1839	1855	1871	1886	1886
3. Emploi total (milliers)	:	:	:	:	:	:	:	1001	979	964	978	970
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans	:	:	:	:	:	:	:	985	966	963	976	969
5. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	53.5	52.1	51.5	51.8	51.4
6. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	32.1	29.0	28.2	26.5	25.3
7. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	72.1	70.6	69.8	70.7	70.6
8. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	9.4	10.3	9.8	9.8	9.5
9. Taux d'emploi ETP (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	52.4	51.0	50.3	50.1	50.0
10. Travailleurs indépendants (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	3.9	4.4	4.6	4.9	4.7
11. Travailleurs à temps partiel (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	3.8	3.2	3.1	3.5	2.7
12. Contrats à durée déterminée (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	4.4	3.6	4.5	4.7	4.5
13. Emploi dans les services (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	67.9	69.2	74.1	74.3	73.3
14. Emploi dans l'industrie (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	27.0	26.1	21.9	22.0	22.6
15. Emploi dans l'agriculture (% de l'emploi total)	:	:	:	:	:	:	:	5.2	4.7	4.0	3.8	4.1
16. Taux d'emploi (% pop. des 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	61.7	62.3	63.2	63.7	63.2
17. Taux d'emploi (% pop. des 15-24 ans)	:	:	:	:	:	:	:	41.9	42.7	42.6	41.3	39.2
18. Taux d'emploi (% pop. des 25-54 ans)	:	:	:	:	:	:	:	81.1	81.5	82.9	83.9	83.9
19. Taux d'emploi (% pop. des 55-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	10.3	11.1	10.7	11.0	11.1
20. Chômage total (milliers)	:	:	:	:	155	150	154	165	197	219	227	224
21. Taux de chômage (% pop. active 15-64 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	16.9	18.5	18.9	18.8
22. Taux de chômage des jeunes (% pop. active 15-2 ans)	:	:	:	:	:	:	:	:	33.1	33.9	35.4	36.1
23. Taux de chômage de longue durée (% pop. active)	:	:	:	:	:	:	:	:	8.4	10.1	11.4	12.5
24. Pourcentage de jeunes au chômage (% pop. des 15 ans)	:	:	:	:	:	:	:	11.6	14.3	14.2	14.5	14.1

Source: Eurostat

Sources de données

L'essentiel des données utilisées dans ce rapport proviennent de l'Office statistique des Communautés européennes (Eurostat). Les principales sources de données sont:

- l'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT);
- la série QLFD (Quarterly Labour Force Data — données trimestrielles sur la main-d'œuvre);
- le Panel communautaire des ménages (PCM);
- l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre (ECM);
- l'enquête sur la structure des salaires (ESS);
- les indices conjoncturels des salaires et du coût de la main-d'œuvre;
- la série harmonisée sur le chômage;
- la base de données macro-économiques annuelles (AMECO).

L'enquête communautaire sur les forces de travail (EFT) est l'enquête harmonisée sur l'évolution du marché du travail dans l'ensemble de l'Union. Elle est réalisée chaque année depuis 1983 dans tous les États membres. Certains transmettent les résultats trimestriels d'une enquête continue, d'autres réalisent une enquête annuelle au printemps. Sauf indication contraire, les statistiques tirées de l'EFT renvoient aux enquêtes réalisées au printemps («deuxième trimestre») de chaque année. L'EFT comprend également des données relatives à la totalité des pays en voie d'adhésion et des pays candidats.

La série QLFD (Quarterly Labour Force Data — données trimestrielles sur la main-d'œuvre) est une série harmonisée et homogène de statistiques trimestrielles de l'emploi basée sur l'EFT et complétée par des estimations à défaut de données trimestrielles. Elle couvre l'ensemble des États membres de l'Union (depuis 1991 jusqu'à ce jour) ainsi que la totalité des pays en voie d'adhésion et des pays candidats (depuis 1996 ou plus tard, selon la disponibilité des données). Les données QLFD se répartissent en deux séries: 1) population, emploi et chômage, 2) emploi par activité économique et statut professionnel. La première série repose essentiellement sur les résultats de l'EFT. Les données portent uniquement sur la population vivant dans des ménages privés (les ménages collectifs sont exclus) et renvoient au lieu de résidence (concept national). Elles sont ventilées par sexe et grandes classes d'âge (15–24 ans, 25–54 ans, 55–64 ans, 15–64 ans). Les données concernant le chômage sont également ventilées par la durée de recherche d'un emploi (moins de 6 mois, 6–11 mois, 12–23 mois, 24 mois ou plus). La seconde série est essentiellement basée sur les données sur l'emploi du SEC 1995. Ces données englobent toutes les personnes occupées dans des unités résidentes productrices (concept intérieur), y compris les personnes vivant dans des ménages collectifs. Elles sont ventilées par sexe et par type d'horaire de travail (temps plein/temps partiel) et par type de contrat de travail (permanent/temporaire). Tous les indicateurs clés de l'emploi, à l'exception du taux d'emploi équivalent temps plein, des taux de chômage et du pourcentage de jeunes au chômage, sont tirés de la série QLFD. Sauf indication contraire, ce sont des moyennes annuelles qui sont présentées. Lorsque la série QLFD ne fournit pas les ventilations voulues, ce sont les données EFT initiales qui sont utilisées dans le présent rapport.

Le panel communautaire des ménages (PCM) est une enquête annuelle longitudinale menée auprès d'un panel représentatif de ménages pendant la période de 1994 à 2001. La structure longitudinale de l'enquête permet de suivre et d'interroger les mêmes ménages et individus pendant plusieurs années consécutives. À la date de publication du présent rapport, des données étaient disponibles pour les sept premières vagues du panel (1994-2000), et ce, pour tous les États membres, à l'exception de l'Autriche

(1995-2000) et la Finlande (1996-2000). La Suède n'a pas pris part au PCM, mais elle a transmis des données micro-économiques de base comparables provenant de l'enquête suédoise sur les conditions de vie à la base de données utilisateurs à partir de 1997. On constate d'importantes ruptures dans les séries de données allemandes (1994-1995), luxembourgeoises et britanniques (1996-1997), dues à des modifications de la définition de l'échantillon. L'enquête couvre un grand nombre de domaines: les revenus et les conditions de vie, la situation au regard de l'emploi, la santé, l'éducation, la démographie et le logement. L'enquête est basée sur un questionnaire harmonisé, établi par Eurostat, puis adapté par les organismes nationaux. Les données sont accessibles au public par l'intermédiaire de la base utilisateurs du PCM. Les résultats concernant les déterminants des salaires, la qualité de l'emploi ainsi que les transitions entre différentes situations sur le marché du travail ou caractéristiques des emplois sont issus de cette base.

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre (ECM) d'Eurostat est une enquête menée auprès des entreprises tous les quatre ans. Elle porte sur les activités économiques des sections C à K de la nomenclature de la NACE Rév. 1 et sur toutes les entreprises comptant 10 salariés ou plus. Certains pays, notamment les pays en voie d'adhésion et les pays candidats, fournissent également des données concernant les sections L à O de la NACE et les entreprises de petite taille. L'enquête propose des informations détaillées sur le niveau et la structure des coûts (horaire, mensuel et annuel) de la main-d'œuvre, sur les rémunérations et salaires, sur les heures de travail et l'emploi aux niveaux national, régional et sectoriel (NACE 2) et selon la taille des établissements. Les États membres ont réalisé des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre pour les années 1975, 1978, 1981, 1984, 1988, 1992, 1996 et 2000. Les données structurelles les plus récentes de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre sont disponibles pour l'année 2000. Pour la plupart des pays candidats, l'enquête de 2000 est la première qu'ils ont réalisée conformément aux dispositions de la réglementation. La Belgique, Malte et la Turquie n'ont pas fourni de données pour 2000. Quant à la Slovénie, ses données concernent uniquement les grands secteurs (NACE 1).

L'enquête sur la structure des salaires (ESS) d'Eurostat est une enquête menée à intervalles irréguliers auprès des entreprises. Elle offre des informations détaillées sur le niveau de rémunération (horaire, hebdomadaire, mensuel et annuel), ventilées selon les principales caractéristiques individuelles des travailleurs et des employeurs, notamment l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, le type de contrat de travail, le temps de travail, le secteur, l'activité et la durée d'exercice de la fonction. L'enquête couvre toutes les activités économiques des sections C à K de la nomenclature de la NACE Rév. 1. À quatre reprises entre 1966 et 1978, une enquête communautaire a été réalisée sur la structure et la distribution des revenus dans les secteurs de l'industrie, du commerce, des banques et des assurances sur la base des règlements du Conseil. Après une interruption de près de vingt ans, une nouvelle série d'enquêtes a été lancée en 1995 (à l'exception de la France (1994) et de l'Autriche (1996)). Les données structurelles les plus récentes de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre sont disponibles pour l'année 1995. Les résultats de la dernière enquête, effectuée en 2002, seront publiés en 2004. Certains États membres de l'UE fournissent en outre, sur une base volontaire, des données de séries chronologiques sur les revenus moyens annuels, ventilés selon le sexe, le temps de travail et les grands secteurs et types d'activités.

Les indices conjoncturels des salaires et du coût de la main-d'œuvre d'Eurostat recouvrent les indices du coût de la main-d'œuvre et les indices des salaires conventionnels, qui sont diffusés pour la zone euro (EUR 11) et l'ensemble de l'Union européenne (EU 15). Les indices de l'UE ont des pondérations fixes basées sur la rémunération totale des salariés en

1996, en écus courants, des différents pays participants. Ces indices sont des indices nationaux basés sur des enquêtes par sondage ou des registres administratifs, ou une combinaison de ces deux sources. L'indice du coût de la main-d'œuvre couvre les coûts de main-d'œuvre horaires, ventilés en coûts salariaux (les salaires bruts de l'ensemble des salariés) et en coûts non salariaux (les coûts de main-d'œuvre indirects des employeurs) dans les entreprises de toute taille du secteur privé. L'indice des salaires conventionnels couvre les salaires mensuels bruts moyens de l'ensemble des salariés des branches d'activité non agricoles et, séparément, les salaires horaires bruts des travailleurs manuels dans l'industrie. Les pays en voie d'adhésion et les pays candidats ne sont pas tenus de fournir les indices des salaires conventionnels.

En ce qui concerne les indicateurs liés au chômage, la principale source est la série harmonisée sur le chômage d'Eurostat. Il s'agit d'un ensemble de données collectées par Eurostat, composées de moyennes annuelles et de données mensuelles et trimestrielles. La série est basée sur l'EFT et sur des registres de données sur le chômage provenant de sources nationales. Les données mensuelles des enquêtes nationales ou des registres des services publics de l'emploi servent à extrapoler les données de l'EFT et à compiler les estimations mensuelles du chômage. Cet ensemble de données ne couvre pas les compétences et le chômage de longue durée, qui sont analysés à l'aide de l'EFT.

Les indicateurs macro-économiques sont extraits de la base de données macro-économiques annuelles (AMECO) de la DG Affaires économiques et financières et suivent les définitions du SEC 95. La base de données comprend notamment des informations sur le PIB, la productivité, les coûts unitaires réels de main-d'œuvre et la croissance de l'emploi. Les données sont recueillies par Eurostat auprès des instituts nationaux de statistique des États membres. Outre les mises à jour hebdomadaires, cette base de données est révisée deux fois par an dans le cadre des prévisions économiques de printemps et d'automne de la Commission.

Définitions et sources des indicateurs macro économiques

Sources: AMECO et comptes nationaux (SEC 95)

1. PIB réel: produit intérieur brut (PIB) aux prix du marché de 1995, variation annuelle
2. Population occupée: population occupée, ensemble de l'économie, variation annuelle
3. Productivité du travail: PIB aux prix du marché de 1995 par personne occupée, variation annuelle
4. Moyenne annuelle des heures travaillées, variation annuelle
5. Productivité par heure travaillée: produit intérieur brut par heure travaillée, variation annuelle
6. IHPC: indice harmonisé des prix à la consommation, variation annuelle
7. Indice implicite des prix du PIB: indice implicite des prix du produit intérieur brut aux prix du marché, variation annuelle
8. Rémunération nominale par salarié, ensemble de l'économie, variation annuelle
9. Rémunération par salarié en termes réels: déflateur du PIB, ensemble de l'économie, variation annuelle
10. Rémunération par salarié en termes réels, déflateur de la consommation privée, ensemble de l'économie, variation annuelle
11. Coûts de main-d'œuvre unitaires nominaux, ensemble de l'économie, variation annuelle
12. Coûts de main-d'œuvre unitaires réels, ensemble de l'économie, variation annuelle

Définitions et sources des indicateurs clés de l'emploi

Sources: QLFD, EFT, série harmonisée sur le chômage

1. Population totale (milliers) (source: Eurostat QLFD)
2. Population totale des 15-64 ans (milliers) (source: Eurostat QLFD)
3. Emploi total (milliers) (source: Eurostat QLFD)
4. Population occupée âgée de 15 à 64 ans (milliers) (source: Eurostat QLFD)
- 5-8. Taux d'emploi, l'emploi est divisé par la population de la classe d'âge correspondante (source: Eurostat QLFD)
9. Taux d'emploi équivalent temps plein (ETP)
Le taux d'emploi ETP est égal à l'emploi ETP divisé par la population totale de la classe d'âge des 15-64 ans. L'emploi ETP se définit comme le nombre total d'heures travaillées dans les activités professionnelles principales et secondaires (EFT) divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à temps plein sur le territoire économique (SEC 1995).
10. Travailleurs indépendants dans l'emploi total, nombre de travailleurs indépendants en % de l'emploi total (source: Eurostat QLFD)
11. Travailleurs à temps partiel dans l'emploi total, nombre de travailleurs à temps partiel en % de l'emploi total (source: Eurostat QLFD)
12. Contrats à durée déterminée dans l'emploi total, nombre de travailleurs temporaires en % de l'emploi total (source: Eurostat QLFD)
13. Emploi dans les services, part des services dans l'emploi total (source: Eurostat QLFD)
14. Emploi dans l'industrie, part de l'industrie dans l'emploi total (source: Eurostat QLFD)
15. Emploi dans l'agriculture, part de l'agriculture dans l'emploi total (source: Eurostat QLFD)
- 16-19. Taux d'activité, population active (personnes occupées et chômeurs) en % de la population totale de la classe d'âge correspondante (source: Eurostat QLFD)
20. Chômage total (milliers) (source: Eurostat, série harmonisée sur le chômage)
- 21-22. Taux de chômage, pourcentage de chômeurs dans la population active (personnes occupées et chômeurs) de la classe d'âge correspondante (source: Eurostat, série harmonisée sur le chômage)
23. Taux de chômage de longue durée, pourcentage de personnes au chômage depuis 12 mois ou plus dans la population active (source: Eurostat, série harmonisée sur le chômage)
24. Tourcentage de jeunes au chômage, part des chômeurs âgés de 15 à 24 ans dans la population totale de la même classe d'âge (source: Eurostat, série harmonisée sur le chômage)

Liste des tableaux

1	Comparaison internationale entre des indicateurs clés (2002).....	15
2	Évolution annuelle de la croissance de l'emploi par trimestre.....	16
3	Taux de croissance annuels moyens ventilés par indicateurs liés à l'emploi (en pourcentage).....	22
4	Composition sectorielle des annonces de licenciements en Europe occidentale, en milliers (2002 & début 2003).....	23
5	Progrès accomplis en vue de la réalisation des objectifs de Lisbonne et de Stockholm.....	29
6	Tableau 6a: Évolution récente des taux de croissance annuels entre 2000 et 2002 selon le type d'emploi.....	31
7	Évolution récente des taux de croissance annuels entre 2000 et 2002 selon le type d'emploi.....	32
8a	Création nette d'emplois, 1997-2002 (emplois à temps plein et à temps partiel pour les 15-64 ans (en milliers).....	32
8b	Création nette d'emplois, 1997-2002 (emplois permanents et à durée déterminée, salariés seulement, 15-64 ans, en milliers).....	33
9	Tableau 9: Ventilation (en %) de la population en âge de travailler (15-64 ans) par niveau d'instruction en 2002.....	34
10	Tableau 10: Taux d'emploi (TE), de chômage (TC) et d'activité (TA) par niveaux d'instruction en 2002 (classe d'âge 15-64 ans).....	35
11	Structure comparative de l'emploi en 2002 (% de l'emploi total, pour les 15-64 ans).....	37
12	Différences en termes de création nette d'emplois par secteur entre 1997 et 2002 (emploi des 15-64 ans, en milliers).....	40
13	Évolution de l'emploi entre 1997 et 2002 par rapport aux niveaux de 1997 (en %).....	42
14	Impact de l'élargissement de l'EU-15 à l'EU-25 sur les indicateurs clés, sur base des données pour 2002.....	44
15	Évolution démographique en 2002 (premières estimations).....	45
16	Emploi, PIB et croissance de la productivité.....	47
17	Croissance de la productivité et de l'emploi sectoriels.....	49
18	Part de l'emploi (en pourcentage de l'emploi total).....	49
19	Productivité du travail: structure et croissance.....	50
20	Effets de la structure sur la croissance de la productivité.....	50
21	Croissance de la productivité et de l'emploi dans les industries TIC et non-TIC.....	54
22	Effets escomptés sur la croissance de la productivité de différentes variables de la spécialisation de l'emploi.....	56
23	Résultats à partir des régressions pour mesurer concernant l'effet de la spécialisation sur la croissance de la productivité Estimations SURE à partir d'un échantillon de 13 États membres.....	63
24	Résultats à partir des régressions pour mesurer concernant l'effet de la spécialisation sur la croissance de la productivité Estimations SURE à partir d'un échantillon de 13 États membres.....	63
25	Résultats à partir des régressions pour mesurer concernant l'effet de la spécialisation sur la croissance de la productivité Estimations SURE à partir d'un échantillon de 13 États membres.....	64
26	Résultats à partir des régressions pour mesurer concernant l'effet de la spécialisation sur la croissance de la productivité Estimations SURE à partir d'un échantillon de 13 États membres.....	65
27	Résumé des caractéristiques des systèmes nationaux de formation des salaires dans les États membres et les pays candidats à l'adhésion.....	79
28	Indicateurs OCDE de la rigueur de la protection de l'emploi.....	87
29	Écarts de salaires inter-sectoriels dans l'industrie et les services (écart par rapport à la moyenne nationale en %) dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2000.....	89
30	Écarts de salaires en fonction de la taille des entreprises (écart par rapport à la moyenne nationale en %) dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2000.....	91
31	Causes déterminantes des salaires au niveau sectoriel, résumé des résultats de l'estimation à partir des régressions combinées pour tous les pays (UE et pays candidats).....	101
32	Déterminants des salaires au niveau sectoriel, résumé des résultats de l'estimation à partir des régressions par pay.....	102
33	Aperçu général des augmentations des salaires nominaux par rapport à la « marge de distribution » dans les États membres de l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 1997-2002.....	108
34	Statistiques descriptives européennes.....	109
35	Nombre d'observations et statistiques descriptives par État membre.....	110
36	Statistiques de répartition salariale, 2000.....	110
37	Part des travailleurs faiblement rémunérés (en %), 2000.....	111
38	Résultats d'estimation au niveau communautaire – Effets sur les salaires horaires bruts (en %).....	112
39	Résultats d'estimation au niveau communautaire : régression quantile – effets sur les salaires horaires bruts (en %).....	113
40	Écarts de salaires non-ajustés et ajustés (en %).....	115
41	Transitions sur le marché du travail en fonction du niveau de rémunération, 1999-2000.....	134
42	Stabilité et flexibilité de l'emploi à long terme, 1995-1999.....	136
43	Stabilité et flexibilité de l'emploi au cours de l'année, 1998.....	137
44	Résultats de la classification hiérarchique au niveau de l'UE (part dans l'emploi en % sauf indications différentes).....	142
45	Transitions vers le chômage et l'inactivité par groupe, 1995-1999.....	143

46	Nombre maximal légal, nombre moyen fixé par convention collective et nombre moyen par semaine d'heures de travail légales habituellement travaillées par semaine et obtenu par convention collective dans les États membres de l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2002	143
47	Nombre moyen d'heures de travail des employés à temps plein par quantile et par sexe, 2001	149
48	Aménagement du temps de travail le plus fréquent et flexibilité du temps de travail en fonction du type de temps de travail et du sexe, 2001	150
49	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine par les employés à temps plein et à temps partiel dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, par secteur, 2002	153
50	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine par les employés à temps plein et à temps partiel dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, en fonction de leur profession, 2002	154
51	Résultats de la classification hiérarchique au niveau des États membres (part dans l'emploi en % sauf indications différentes)	155
52	Objectifs de Barcelone et de Stockholm (2001)	160
53	Taux d'emploi et d'activité des travailleurs âgés en 2002 (résultats préliminaires)	162
54	Espérance de vie à 60 ans et âge moyen de sortie du marché du travail dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion (AC10)	165
55	Taux d'activité (% de la population âgée de 55 à 64 ans)	167
56	À quel âge êtes-vous entrés dans la vie active, i.e. à quel âge avez-vous commencé votre 1 ^{er} emploi/1 ^{ère} activité?	170
57	Étapes du calcul de l'âge moyen de sortie du marché du travail dans l'UE des 15 en 2001	181
58	Admissions de travailleurs saisonniers et d'autres travailleurs temporaires dans un certain nombre de pays 1992, 1997-2000	187
59	Nombre moyen d'acquisitions de la citoyenneté du pays d'accueil 1995-2000	189
60	Taux d'emploi et de chômage par nationalité, 1992 et 2002	190
61	Taux d'emploi des ressortissants UE et des des ressortissants non-UE, 1992-2002	191
62	Taux de chômage des ressortissants UE et des des ressortissants non-UE, 1992-2002	192
63	Taux d'emploi des femmes ressortissantes de l'UE et de pays tiers 1992 et 2002	193
64	Taux d'emploi des ressortissants UE et non-UE par sexe, groupe d'âge et niveau de qualification, 1995 et 2002	194
65	Taux d'emploi et de chômage des ressortissants UE et non-UE, 2002	196
66	Taux d'emploi des ressortissants de pays tiers en 2002	198
67	Prévisions économiques de printemps de la Commission - 2003/2004	199
68	Projections à court terme sur les taux d'activité, par sexe	200
69	Projections à court terme sur les taux d'activité, par classe d'âge	200
70	Projections à court terme sur les taux d'emploi, par sexe	201
71	Projections à court terme sur les taux d'emploi, par classe d'âge	201
	Indicateurs macroéconomiques	202
	Indicateurs clés de l'emploi	209

Liste des graphiques

1	Taux de croissance de l'emploi dans l'UE, aux États-Unis et au Japon, 1992-2002	15
2	Taux d'emploi dans l'UE, aux États-Unis et au Japon, 1975-2002 (% de la population en âge de travailler)	16
3	Croissance de l'emploi dans les États membres de l'UE, 2002	17
4	Croissance de l'emploi dans les pays adhérents et les pays candidats à l'adhésion, 2002	17
5	Évolution des taux de chômage dans l'UE, aux États-Unis et au Japon depuis 1995	17
6	Évolution de l'emploi et du PIB dans l'UE et aux États-Unis, 1996-2003 (par rapport au même trimestre de l'année précédente)	19
7	Évolution du PIB et de l'emploi de l'EU-15, 1985-2002	19
8	Évolution de l'emploi à partir de pics conjoncturels, EU-15 (profils annuels)	20
9	Évolution du PIB à partir de pics conjoncturels, EU-15 (profils annuels)	20
10	Évolution des niveaux d'emploi à partir des pics conjoncturels	21
11	Évolution des taux de chômage à partir de pics conjoncturels, EU-15	21
12	Évolution de l'emploi dans l'UE (Variation en % par rapport au même trimestre de l'année précédente)	22
13	Suppressions d'emplois annoncées par les grandes entreprises, 2001-2003 (touchant des travailleurs européens)	22
14	Attentes concernant le chômage et annonces de suppressions d'emplois	23
15	Confiance des consommateurs et annonces de suppressions d'emplois	23
16	Taux de chômage par sexe, 2002	24
17	Taux de chômage des jeunes par sexe, 2002	24
18	Évolution des taux de chômage des jeunes entre 2001t2 et 2002t4 (données corrigées des variations saisonnières)	25
19	Taux de chômage de longue durée, 2002	25

20	Taux d'activité par sexe, 2002.....	26
21	Évolution des taux d'activité de l'UE, 1992-2002.....	26
22	Évolution des taux d'activité des pays adhérents, 1997-2002.....	26
23	Taux d'activité des jeunes (15-24 ans) par sexe, 2002.....	27
24	Taux d'activité des personnes âgées (55-64 ans), 2002.....	28
25	Taux d'emploi par sexe, 2002.....	30
26	L'emploi à temps partiel, 2002.....	30
27	L'emploi à durée déterminée, 2002.....	31
28	Part de l'emploi à temps plein et à temps partiel dans la création d'emplois.....	32
29	Croissance annuelle (en %).....	33
30	Croissance annuelle (en %).....	33
31	Comparative Employment Structure in 2002 (% of total employment 15-64).....	36
32	L'emploi dans le secteur de haute technologie en 2002 (% de l'emploi total, pour les 15-64 ans).....	36
33	Croissance de l'emploi par principaux secteurs dans l'UE, 1997-2002.....	38
34	Croissance de l'emploi dans les principales activités de services dans l'UE, 1997-2002.....	39
35	Évolution de l'emploi dans l'EU-15 par secteur entre 1997 et 2002.....	39
36	Évolution sectorielle de l'emploi en Irlande et en Espagne de 1997 à 2002 par rapport à la moyenne de l'UE.....	41
37	Évolution sectorielle de l'emploi au Danemark et en Allemagne de 1997 à 2002 par rapport à la moyenne de l'UE.....	43
38	Contribution de la croissance de la productivité du travail et de l'emploi à la croissance du PIB dans l'UE et aux États-Unis.....	48
39	Changements structurels et croissance de la productivité: Union européenne.....	51
40	Changements structurels et croissance de la productivité: États Unis.....	51
41	Intensité des changements structurels de l'emploi.....	52
42	Intensité des changements structurels de l'emploi par niveau de compétences.....	56
43	Répartition de l'index de spécialisation: emploi total.....	59
44	Répartition de la spécialisation entre les secteurs pour l'emploi total et par niveau d'éducation : 1995.....	60
45	Changements structurels et croissance de la productivité: Union européenne.....	69
46	Décomposition des différentes contributions à l'écart de croissance de la productivité entre l'UE et les États Unis: 1980-1989.....	70
47	Décomposition des différentes contributions à l'écart de croissance de la productivité entre l'UE et les États Unis: 1980-1989.....	71
48	Décomposition des différentes contributions à l'écart de croissance de la productivité entre l'UE et les États Unis: 1991-1999.....	72
49	Décomposition des différentes contributions à l'écart de croissance de la productivité entre l'UE et les États Unis: 1995-1999.....	73
50	Taux de couverture des négociations collectives dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2000.....	78
51	Taux de couverture et densité syndicale dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2000.....	78
52	Salaires minimum dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2001.....	80
53	Part des primes dans la rémunération directe totale dans l'UE et les pays candidats, 2000.....	81
54	Coût total de la main-d'œuvre par employé et par heure dans l'industrie et les services, 2000.....	82
55	Share of non-wage labour costs in industry and services, 2000.....	83
56	Taux d'imposition implicite constaté sur le travail, le capital, les revenus des capitaux et la consommation dans l'UE, 2001.....	84
57	Décomposition du taux d'imposition implicite sur le travail, 2001.....	85
58	Taux moyens d'imposition dans l'UE et les pays candidats, 2002.....	86
59	Salaires relatifs dans l'industrie et les services 2002 (Écart par rapport aux salaires moyens nationaux).....	87
60	Salaires relatifs dans l'Union européenne et les pays candidats à l'adhésion par secteurs, 2000.....	88
61	Écarts de salaires intersectoriels dans l'industrie, 2000.....	90
62	Écarts de salaires intersectoriels dans les services, 2000.....	90
63	Salaires relatifs dans l'Union européenne et les pays candidats à l'adhésion par tailles d'entreprise, 2000.....	91
64	Écarts de salaires en fonction de la taille des entreprises dans l'industrie, 2000.....	92
65	Écarts de salaires en fonction de la taille des entreprises dans les services, 2000.....	93
66	Différenciation salariale par région dans l'industrie et les services, 2000.....	93
67	Revenus mensuels bruts dans l'industrie et les services, 2000.....	94
68	Revenus horaires bruts dans l'industrie et les services, 2000.....	95
69	Indices relatifs du niveau des prix (dépenses de consommation finale), 2000 (EU15=100).....	96
70	Productivité du travail dans l'UE et les pays candidats, 2000.....	97
71	Coût de la main-d'œuvre, salaires et productivité du travail relatifs à la moyenne UE dans l'UE et les pays candidats, 2000.....	97
72	Évolution des salaires et du coût du travail dans l'UE, 1996-2003.....	98
73	Évolution des salaires et du coût du travail dans l'UE, 1996-2003.....	103
74	Augmentations nominales des salaires dans l'UE, 2000-2003.....	104
75	Augmentations nominales des salaires dans les Etats membres de l'UE et dans les pays candidats, 2000-2002.....	105

76	Inflation harmonisée des prix à la consommation dans l'UE et les pays candidats, 2000-2002	106
77	Augmentations réelles des salaires dans les Etats membres de l'UE et dans les pays candidats, 2000-2002.....	107
78	Compensation des risques de perte d'emploi, par quartile.....	114
79	Indemnisation des risques de perte d'emploi dans certains États membres sélectionnés.....	116
80	Satisfaction professionnelle dans l'UE, 1996-2000 (proportion de travailleurs faiblement satisfaits par leur type d'emploi)	126
81	Évolution de la qualité de l'emploi dans l'UE, 1996-2000 (proportion de travailleurs occupant un emploi de faible qualité).....	127
82	Travail temporaire dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion en fonction des raisons invoquées, 2002 (en % des travailleurs)	128
83	Travail temporaire dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion en fonction de la durée du contrat, 2002 (en % des travailleurs)	128
84	Effets sur les salaires du travail temporaire et à temps partiel (effets ajustés en %)	129
85	Proportion de travailleurs suivant des cours de FPC offerts par l'employeur, en fonction de la taille de l'entreprise, 2000	130
86	Nombre moyen d'heures de FPC par employé offertes par les entreprises, 2000.....	130
87	Proportion de travailleurs suivant des cours de FPC offerts par l'employeur, en fonction de la taille de l'entreprise, 2000	131
88	Transitions en 1999-2000 d'un emploi temporaire vers... (taux de transition en % des personnes ayant un contrat temporaire en 1999).....	131
89	Transitions en 1999-2000 d'un emploi de faible qualité vers... (taux de transition en % des personnes occupant un emploi de faible qualité en 1999)	132
90	Transitions en 1999-2000 du chômage vers... (taux de transition en % des personnes au chômage en 1999)	132
91	Transitions en 1999-2000 du chômage vers... (taux de transition en % des personnes au chômage en 1999)	133
92	Transitions en 1995-2000 d'un emploi temporaire vers... (taux de transition en % des personnes ayant un contrat temporaire en 1995).....	133
93	Transitions en 1995-2000 d'un emploi de faible qualité vers... (taux de transition en % des personnes occupant un emploi de faible qualité en 1995)	134
94	Taux de transition d'un emploi temporaire, 1995-2000 (taux moyens de transition sur la période 1995-2000).....	138
95	Taux de transition d'un emploi de faible qualité, 1995-2000 (taux moyens de transition sur la période 1995-2000).....	139
96	Évolution des taux de transition d'un emploi de faible qualité, 1995-2000	139
97	Évolution des taux de transition d'un emploi temporaire, 1995-2000.....	138
98	Incidence des heures supplémentaires dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2001 (en % des travailleurs)	144
99	Travail à temps partiel dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, en fonction des raisons invoquées, 2002 (en % des travailleurs).....	144
100	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des employés à temps plein dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion par sexe, 2002	145
101	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des employés à temps partiel dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion par sexe, 2002	145
102	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des employés à temps plein dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion par secteur, 2002	146
103	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine des employés à temps plein dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion par profession, 2002.....	146
104	Incidence du travail posté dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2002 (en % des travailleurs)	147
105	Travail en dehors des heures de travail principales (% des travailleurs).....	147
106	Incidence du travail de nuit dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2002 (en % des travailleurs)	148
107	Incidence du travail dominical dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2002 (en % des travailleurs)	148
108	Horaires de travail longs dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion, 2002 (proportion des employés à temps plein qui travaillent généralement plus de 48 heures par semaine).....	149
109	Aménagement du temps de travail dans l'UE et les pays candidats à l'adhésion (% des travailleurs)	150
110	Évolutions passées et projections de la population totale et de la population en âge de travailler dans l'UE des 15	158
111	Prévisions démographiques pour l'UE des 15, 2002-2050	158
112	Espérance de vie des hommes et des femmes à l'âge de 60 ans	159
113	Évolution du taux d'emploi des travailleurs âgés dans l'UE des 15	160
114	Part du travail à temps partiel chez les travailleurs âgés, en fonction du sexe en 2001 (% de la pop. de chaque sexe âgée de 55 à 64 ans)	161
115	Personnes âgées de 55 à 64 ans en fonction du statut u regard de l'emploi en 2001 (% de la population âgée de 55 à 64 ans)	163
116	Raisons ayant poussé les travailleurs âgés (55-64 ans) à quitter leur dernier emploi ou dernière activité dans l'UE des 15	164
117	Âge moyen de sortie du marché du travail en 2001, en fonction du sexe	165
118	Objectifs de Barcelone et de Stockholm en 2001	166
119	Taux d'activité par sexe dans l'UE en 1970 et en 2000	166
120	Comparaison entre les cohortes masculines et féminines de 1981, 1986 et 1991, pour l'UE.....	168
121	Taux d'activité par classe d'âge de 5 ans, niveau d'instruction et sexe dans l'UE en 2001	169
122	Taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) par niveau d'instruction et par sexe en 2002	169
123	Taux d'activité de la cohorte des 15-19 ans en 1960.....	171
124	Pourcentage de personnes âgées de 55 à 64 ans en 2000 entrées dans la vie active avant 16 ans	172

125	Rapport entre le début et la fin de la vie active par sexe et par niveau d'instruction dans l'UE.....	172
126	Taux de prévalence standardisé des problèmes de santé liés au travail par groupe de diagnostic et tranche d'âge dans l'UE en 1999	173
127	Formation et âge moyen de sortie du marché du travail en 2001	173
128	Formation et âge moyen de sortie du marché du travail en 2001	174
129	Ancienneté dans l'entreprise des travailleurs âgés et de ceux de la 1 ^{ère} tranche d'âge dans l'UE des 15 en 2001 (temps moyen passé chez l'employeur actuel)	175
130	Structure sectorielle de l'emploi par secteur et âge dans l'UE en 2001	176
131	Croissance annuelle de l'emploi par secteur et âge dans l'UE 1997-2001	176
132	Part sectorielle dans le déclin de l'emploi 5 ans plus tard, par cohorte	177
133	Sectoral employment structure for 55-64 year olds.....	178
134	Évolutions de la migration nette dans l'UE-15 et aux USA de 1983 à 2002.....	185
135	Motifs d'immigration au départ de pays tiers, 2000.....	186
136	Proportion d'étrangers dans la population totale et les forces de travail totales.....	187
137	Structure des emplois professionnels des ressortissants UE et non-UE dans l'UE en 2002	195
138	Structure des emplois par secteur des ressortissants UE et non-UE dans l'UE en 2002 (% de tous les emplois occupés par ces ressortissants âgés de 15 à 64 ans).....	195
139	UE: niveaux de qualification des ressortissants non-UE par année d'arrivée	197
140	Performance sur le marché du travail des groupes d'immigrants dans l'UE - par année d'arrivée	197

Liste des encadrés

1	La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi et la rationalisation des processus de coordination des politiques	18
2	Évolution des annonces de licenciements	22
3	Les objectifs de Lisbonne et de Stockholm en matière de taux d'emploi.....	29
4	Comment mesurer la spécialisation	57
5	Lignes directrices 2003 concernant les salaires	75
6	Les théories de la détermination des salaires et la corrélation entre salaires et productivité.....	96
7	stabilité de l'emploi, flexibilité du marché du travail et performances générales de l'emploi.....	135
8	Classification hiérarchique – Méthode des K-means	141
9	Communication de la Commission sur l'immigration, l'intégration et l'emploi	188
10	Les naturalisations compliquent l'évaluation de la performance des immigrants sur le marché du travail	189
11	Performances en matière d'emploi par nationalité	198

Commission européenne

L'emploi en Europe 2003

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2003 – 244 p. – 21 × 29,7 cm

ISBN 92-894-6015-6